

MESTRADO EM CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO DISSERTAÇÃO

**A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS
EMPRESAS NO PENSAMENTO DA DOCTRINA
SOCIAL DA IGREJA**

ADELINO KANJENGENGA PRATA

OUTUBRO-2019

MESTRADO EM CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO DISSERTAÇÃO

**A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS
EMPRESAS NO PENSAMENTO DA DOCTRINA
SOCIAL DA IGREJA**

ADELINO KANJENGENGA PRATA

ORIENTAÇÃO:

PROFESSOR DOUTOR JOSÉ MANUEL DIAS LOPES

OUTUBRO-2019

DEDICATÓRIA

“A 13 de Outubro foi o seu adeus, e a Virgem Maria voltou para os Céus”. Assim canta a piedade popular portuguesa em louvores à Mãe do Céu, sobre as suas aparições em Fátima. Assim me exprimo para render a minha respeitosa homenagem ao Padre António Pestana, meu companheiro de formação e irmão no ministério sacerdotal, que hoje, 13 de Outubro, rendeu a sua alma ao Criador.

AGRADECIMENTOS

«Yakula tupu, valwa vaembambamo»¹.

O presente TFM é resultado de numerosos esforços, sem os quais seria difícil ou mesmo impossível chegar-se a esta elaboração.

É precisamente às pessoas que me estenderam, direta ou indiretamente, a mão que quero dirigir estas palavras de profundo reconhecimento:

Ao Autor da vida, Senhor da História e do Universo, antes de tudo;

Ao Professor Doutor José Manuel Dias Lopes, que orientou este TFM;

Ao Professor Doutor Luís Vaz César das Neves, pelas achegas referentes a Doutrina Social da Igreja;

Aos senhores Professores do Curso de Mestrado em Ciências Empresariais do ISEG;

Aos meus colegas de Mestrado;

Aos distintos funcionários do ISEG, desde a Direção às Senhoras da limpeza;

Aos empresários e gestores católicos que responderam ao nosso inquérito;

À Dra. Isabel Almeida e Brito;

Aos residentes e trabalhadores na Paróquia de S. Nicolau;

A todos os homens e mulheres de boa vontade que favoreceram a elaboração deste trabalho,

ETERNA GRATIDÃO!

¹ É uma máxima na língua do meu povo, umbundu. A tradução literal é “cresceu porque muitos foram dando”. Para dizer que uma obra é sempre resultado do contributo de muitos.

RESUMO

Na empresa, a dimensão económica é condição para que se possam alcançar objetivos não apenas económicos, mas também sociais e morais a perseguir conjuntamente.

A empresa considerada socialmente responsável, deverá ser geradora de valor para todos os seus *stakeholders*, isto é, deverá saber encarar a RSE como um conjunto de políticas concertadas, alinhadas com os seus objetivos estratégicos, com o intuito de dar resposta às exigências internas do mercado e da comunidade, tendo como diapasão o interesse comum.

Porque as práticas de RSE têm também a ver com a questão do lugar do homem na natureza e na sociedade; pois que a orientação que se dá à existência, à convivência social e à história depende, em grande parte, das respostas dadas às questões sobre o lugar do homem na natureza e na sociedade, a Igreja Católica, através da sua doutrina social, dado o seu cariz prático, especulativo e epistemológico, dispõe de recursos e sugestões teóricos importantes, herdados de uma longa tradição, fundamentada, principalmente, na dignidade da pessoa humana e no bem comum.

O presente TFM procura abordar a questão da importância e evolução da problemática da RSE, sobretudo, apresentar o contributo da DSI ao debate; através da aplicação de um inquérito sobre a temática, procura-se ver como os empresários e gestores católicos olham para os princípios da DSI, aplicados às práticas de RSE implementadas nas respetivas organizações.

Palavras-chave: Responsabilidade Social das Empresas, Doutrina Social da Igreja, Dignidade da Pessoa Humana, Comunidade Social.

ABSTRACT

Within a company, the economic dimension is a condition that allows the fulfilment of objectives that go beyond the economic ones: they also include social and moral objectives that should jointly be pursued.

The company considered to be socially responsible should generate value to all of the company's stakeholders: that is, they should be able to face the Corporate Social Responsibility (CSR) as a set of concerted policies, in line with their strategic objectives, with the objective of answering the internal requirements of the market and of the community, having the common interest as a main guideline.

Indeed, the CSR actions are also related with the place of the man within the nature and within the society. Thus, the meaning that is given to the man's existence, social coexistence, and history mainly depends on the answers given to the questions that concern the man's place within nature and within society. Through her Social Doctrine (given its practical, speculative and epistemological dispositions), the Catholic Church has important theoretical resources and proposals – which are inherited from a long tradition mainly based on the dignity of human life and on the common good.

This dissertation has the goal of discussing the importance and evolution of the CSR topic. Above all, it aims to show the contribution of the Social Doctrine of the Church (SDC) towards this debate. Also, it aims to show how Catholic managers and entrepreneurs perceive the principles of the SDC when they apply the CSR good practices in their organisations.

Keywords: Corporate Social Responsibility; Social Doctrine of the Church; Dignity of Human Life; Social community.

Índice

I. INTRODUÇÃO	1
I.1. Objetivos	2
I. 2. Estrutura do trabalho	4
II. REVISÃO DE LITERATURA	5
II. 1. Contextualização da RSE: “Origem, evolução e teorias”	5
II. 2. Definições de Responsabilidade Social Empresarial	11
II. 2. 1. As Dimensões da RSE	14
II. 3. A Questão da RSE na DSI.....	17
II. 3. 1. Sobre o que é, como surgiu e como se desenvolveu a DSI.....	18
II. 3. 2. Sobre a natureza e os princípios fundamentais da DSI.....	21
II. 3. 3. Sobre o posicionamento da DSI quanto ao conceito de RSE	23
III. ENQUADRAMENTO E METODOLOGIA DO ESTUDO DE CASO	26
III.1. Procedimentos para a recolha de dados	26
III. 2. Apresentação do universo e respetiva caracterização	29
IV. ANÁLISE DE DADOS	32
IV. 1. Apresentação do Inquérito	32
IV. 2. Enquadramento das Respostas	33
IV. 2. 1. Caraterização da Empresa.....	33
IV. 2. 2. Caraterização das práticas de RSE.....	35
IV. 2. 3. Caracterização da aplicação dos princípios da DSI nas práticas de RSE	38
V. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	40
V. 1-.Resultados relativos à Caraterização da empresa	42
V. 2. Resultados relativos à caraterização das práticas de RSE.....	42
V. 3. Resultados relativos à caraterização da aplicação dos princípios da DSI às práticas de RSE	44
VI. CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
VI. 1. Limitações	50
VI. 2. Propostas para investigação futura	50
VIII. ANEXOS	56

ÍNDICES DE TABELAS E ANEXOS

Tabela I. Responsabilidades Sociais da Empresa	13
Tabela II. Requisitos associados a Norma Internacional ISO 8000: 2001	16
Tabela III. Esquema do Inquérito	28
Tabela IV. Caraterização das empresas do Huambo	30
Tabela V. Caraterização das empresas de Lisboa	30
Tabela VI. Caraterização da Empresa.....	34
Tabela VII. Caraterização das práticas de RSE	35
Tabela VIII. Grau de motivação e de importância para a prática da RSE	38
Tabela IX. Caracterização da aplicação dos princípios da DSI.....	39
Tabela X. Obstáculos à implementação de práticas de RSE	39
Tabela XI. Dados para a mostra das respostas (oito, 8) em papel	40

ANEXOS

Carta de apresentação

Inquérito

- Identificação da empresa
- Caraterização da empresa
- Caraterização das práticas de responsabilidade social da empresa
- Caraterização da aplicação dos princípios da doutrina social da igreja

ABREVIATURAS E SIGLAS

RSE	Responsabilidade Social Empresarial
DSI	Doutrina Social da Igreja
CA	Centesimus Annus
DS	Discurso Social ou Doutrina Social
CDSI	Compêndio da Doutrina Social da Igreja
TFM	Tese de Fim de Mestrado
RS	Responsabilidade Social
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development
ATP	Associação Têxtil e Vestuário de Portugal
s. a.	sem ano
GS	Gaudium et Spes
SRS	Sollicitudo Rei Socialis
CIC	Catecismo da Igreja Católica
CV	Caritas in Veritate

I. INTRODUÇÃO

A Responsabilidade Social das Empresas (RSE) tem vindo a ser cada vez mais objeto de estudo. Tem sido um assunto amplamente discutido, tanto no seio das próprias organizações quanto no âmbito das instituições académicas (Pereira & Campos, 2007). Isto é devido também, principalmente, à inquestionável relevância do impacto das organizações na melhoria do cenário socioeconómico das comunidades nas quais se encontram inseridas.

A par de uma maior inserção da ‘eficiência’ e da ‘qualidade’ no novo paradigma na gestão das organizações, crescem também as exigências de uma reformulação profunda da cultura e da filosofia que orientam as ações institucionais (Passador, 2002).

Ainda segundo Passador (2002), a sociedade vai, cada vez mais, exigindo das empresas um estudo concernente ao seu papel nesse novo cenário; ou seja, vai havendo para as empresas uma maior preocupação em repensar a sua postura no desenvolvimento dos seus negócios e no relacionamento com o respetivo meio de atuação.

A De acordo com Santos (2003), a Responsabilidade Social (RS) está associada à conciliação das esferas social, ambiental e económica, em busca da competitividade, que se pode medir pelo crescimento das atividades da empresa e pelo impacto desse crescimento na comunidade que aquela serve (Santos, 2003).

O papel das empresas na sociedade é amplo. Elas servem para produzir bens e serviços que satisfazem as necessidades dos consumidores.

Para além do papel financeiro, as empresas também têm um papel cívico. Ajudam a resolver problemas que afetam a generalidade das pessoas.

Mas tem alguma importância ter em consideração, neste âmbito, o ensinamento da Igreja? O que é que a Igreja Católica, com a sua Doutrina Social, pode dar ao mundo empresarial? Vale a pena lembrar aqui que antes que se tivesse começado a discutir sobre RSE, por ocasião e motivo das guerras religiosas na Europa (1524-1697), “a religião, se não foi completamente varrida do espaço público, viu este reduzido, transformando-se o exercício religioso e também o seu alcance social em matéria privada, destituídos de estatuto público aberto” (Gonçalves, 2014).

A Igreja reaparece com força a partir de 1891, com a questão Social, como que, para reconquistar, para reclamar o seu lugar no arcótipo público (CDSI, 90)².

Na verdade, a Igreja Católica sempre se preocupou, por constitutiva intencionalidade e vocação, com as estruturas sociais da humanidade, em ação diversificada (RN 1; 16)³.

Pensamos que isso, só por si, seria uma boa razão para estudar o contributo da Doutrina Social da Igreja (DSI), no que refere ao debate sobre a RSE. Daí termos escolhido para tema deste Trabalho Final de Mestrado (TFM): **A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS NO PENSAMENTO DA DOCTRINA SOCIAL DA IGREJA.**

A Igreja Católica tem uma visão muito clara do mundo e das respetivas necessidades. Neste quadro, através da sua Doutrina Social, “a Igreja entende oferecer um contributo de verdade para a questão do lugar do homem na natureza e na sociedade” (CDSI 14); pois que “a orientação que se dá à existência, à convivência social e à história depende, em grande parte, das respostas dadas às questões sobre o lugar do homem na natureza e na sociedade” (CDSI, 15).

Pelo que, a presente reflexão é suscitada pela importância que a DSI tem no debate sobre a RSE, dado o seu cariz prático, especulativo e epistemológico.

1.1. Objetivos

A organização de uma investigação em torno de hipóteses constitui a melhor forma de a conduzir com ordem e rigor.

A hipótese traduz, por definição, o espírito de descoberta que caracteriza qualquer trabalho científico. Alicerçada numa reflexão teórica e num conhecimento preparatório do fenómeno estudado, representa como que uma pressuposição, que não é gratuita, sobre o comportamento dos objetos reais estudados.

Mas, ao mesmo tempo, a hipótese fornece à investigação um fio condutor particularmente eficaz que, a partir do momento em que é formulada, substitui nessa função a questão de pesquisa, mesmo que esta deva permanecer presente na nossa mente (Quivy & Campenhoudt, 1995).

² PONTOFÍCIO CONSELHO “JUSTIÇA E PAZ”, Compêndio da Doutrina Social da Igreja.

³ Leão XIII, Encíclica *Rerum Novarum*: ASS 23.

Como objetivo geral deste TFM, pretende-se, através da incursão por alguma história do fenómeno RSE, compreender o impacto que as práticas de RSE têm nas organizações e na comunidade social; procura-se perceber que espaço a questão da RSE ocupa no âmbito da DSI, e nisto, procurou-se apresentar as bases sobre as quais está fundamentada a argumentação da Igreja sobre o tema; verificar qual ou quais os fatores de RS considerados mais relevantes para algumas organizações de empresários e gestores católicos.

Para além de se procurar trazer a DSI ao debate sobre a RSE, considerando o seu grande contributo para a temática, para uma gestão e uma economia mais humanas (Hirschfeld, 2018), pretende-se fazer o seguinte alerta: a inserção da DSI nas práticas de RSE não é um fator de insucesso. Estes constituem os objetivos específicos deste TFM.

Dado o cariz interdisciplinar da DSI (CDSI 76), a colocação dos pressupostos deste TFM pode dar a sensação de haver uma troca dos termos-chaves do título; ou seja, pode dar a impressão de tratar-se da DSI nas práticas de RSE. A verdade é que trata-se aqui de escarpelizar as contribuições da DSI ao debate sobre a RSE; no entanto, a parte prática do TFM tratará de ver até que ponto essas contribuições estão presentes nas estratégias de RSE das organizações de empresários e gestores católicos.

Para perseguir estes objetivos, elaborou-se um questionário-inquérito, dirigido a empresários e gestores católicos de algumas empresas.

Saliente-se que a escolha das organizações dirigidas por empresários e gestores católicos, como casos de estudo para este TFM, tem somente a ver com a preocupação de procurarmos ver como é que estes olham para os recursos e sugestões teóricos que a Igreja dispõe, sobre o que deve ser a RSE.

O referido inquérito, cuja apresentação global encontra-se no ponto III do TFM, sobre o enquadramento e metodologia do estudo de caso, pretende, essencialmente, colher dados referentes à caracterização da empresa, à caracterização das práticas de RSE e à caracterização da aplicação dos princípios da DSI.

Neste sentido, pretende-se obter resposta às seguintes questões de investigação: o que têm de comum as diversas definições de RSE? Qual a importância da prática da RSE para a

própria empresa e para a sociedade na qual está inserida? Qual é a linha de pensamento da DSI acerca da RSE? Sobre que bases a Igreja construiu o seu argumento concernente à RSE? Qual é a importância da aplicação dos princípios da DSI na estratégia referente à RSE?

I. 2. Estrutura do trabalho

Investigar é um esforço para elaborar conhecimento sobre aspetos da realidade na busca de soluções para os problemas expostos (Ludke & André, 1986).

No mesmo diapasão, (Bell, 1993), refere que “uma investigação é conduzida para resolver problemas e para alargar conhecimentos sendo, portanto, um processo que tem por objetivo enriquecer o conhecimento já existente”.

O presente projeto de investigação, partindo da literatura já existente para a exploração e análise dos conceitos, tem em conta a diversidade dos fatores considerados importantes para a sustentação dos filões com que se quer tecer o argumento sobre a questão em estudo. O trabalho está dividido, essencialmente, em duas partes que são: parte teórica ou revisão de literatura e a parte prática ou estudo de caso. A revisão da literatura suporta a questão da, já mencionada, incursão por alguma história em torno da RSE, desde as “origens” da questão à sua sistematização. A parte prática discorre sobre a metodologia correspondente ao estudo de caso, bem como sobre a análise de dados e a discussão dos mesmos.

No entanto, o desenvolvimento destas duas partes é feito em seis pontos: a Introdução é o primeiro ponto, a Revisão da literatura, o segundo, o terceiro é sobre a metodologia correspondente ao estudo de caso, que trata de apresentar as empresas que responderam ao nosso inquérito, o quarto ponto trata da análise de dados; o quinto, é sobre a discussão dos resultados e o sexto é o ponto conclusivo.

II. REVISÃO DE LITERATURA

Apoiados em dados recolhidos de elementos bibliográficos físicos e digitais, vamos tratar de percorrer alguma história sobre RSE, bem como as contribuições da DSI sobre o tema.

Nesta incursão, preferimos ater-nos ao caso norte-americano que, embora importante, está longe de ser o único. De seguida, será abordado o problema da definição de RSE; aqui apresentar-se-ão perspectivas de diferentes autores sobre o conceito; seguidamente, serão apresentados os assuntos relativos às dimensões que o conceito de RSE envolve. Só depois se procurará apresentar a visão da DSI sobre o assunto, sendo esta antecedida pela apresentação da História da DSI. Neste ponto, não se tratará já de apresentar uma definição de RSE segundo a DSI, porém, tratar-se-á de apresentar a visão da DSI acerca da RSE.

De salientar que a escolha do caso norte-americano tem a ver, primeiramente, com o facto de nos ter parecido um bom exemplo para perceber a evolução que a problemática da RSE foi tendo naquelas organizações; e, depois, por ser uma tradição em linha com alguns dos princípios afirmados por Leão XIII, na Encíclica *Rerum Novarum*, no referido regresso da Igreja ao arcópio público; uma vez que esses princípios foram retomados e aprofundados pelas Encíclicas sociais sucessivas.

Aliás, toda a DSI poderia ser entendida como uma atualização, um aprofundamento e uma expansão do núcleo originário de princípios expostos na RN (CDSI, 9).

II. 1. Contextualização da RSE: “Origem, evolução e teorias”⁴

Como indica o subtítulo, vamos aqui procurar fazer uma breve contextualização da problemática relativa à RSE; tentar descrever uma espécie de “teoria da evolução” do problema. Na verdade, a evolução do debate acompanha as expectativas relativas às diferentes considerações do papel das empresas no decorrer dos tempos.

⁴ As palavras entre aspas foram extraídas de Júnior, Luiz Otávio Pereira do Carmo (2016). *Evolução da Responsabilidade Social Empresarial e a Introdução ao caso brasileiro*, in Revista de Administração Geral, Macapá-AP, vol. 1, nº 2, pp. 118-137, Ago/Dez.

Alguma literatura relacionada com a RSE apresenta uma multiplicidade de orientações relativas à contextualização histórica do conceito. Nós, nesta abordagem, com o intuito de evitar alguma prolixidade, preferimos tomar como texto-base, para o caminho que pretendemos fazer, o artigo cuja citação completa apresentamos em nota de rodapé nesta página do TFM.

Segundo (Júnior, 2016) o período da Revolução Industrial foi o ponto de partida da reflexão respeitante à RSE. Durante esse período, a partir de finais do século XVIII, principalmente, o mundo teria assistido a um crescimento sem precedentes, olhando para as novas formas de produção da recém-criada economia industrial.

No entanto, esse crescimento foi também testemunha do surgimento das primeiras contradições concernentes à atuação empresarial: no foro interno, as relações com empregados eram marcadas por longas jornadas de trabalho, ambientes insalubres, quase total ausência de preocupação com os aspetos físicos e psicológicos dos trabalhadores e, no foro externo, devido à grande demanda de matéria-prima, o período caracterizou-se pelo uso intensivo de recursos naturais não renováveis (Júnior, 2016).

Citando (Dias, 2012), o autor afiança que durante o século XIX, tinham começado a tomar lugar, no seio da recém-criada burguesia industrial, discussões sobre a necessidade de pautar a atuação das empresas por condutas conducentes à promoção de investimentos sociais. No entanto, tais intervenções ficaram grandemente marcadas pelo seu cariz individual e voluntário, por terem um propósito eminentemente paternalista, materializando-se, maioritariamente, por meio da filantropia.

No rol de exemplos sobre o contexto que acabamos de descrever, dois anos antes da publicação da *Rerum Novarum*, como dissemos atrás, documento com que a Igreja marca o retomar do seu lugar no areópago social público, surge o exemplo do notável empresário norte-americano Andrew Carnegie (1835-1919), proprietário do conglomerado industrial *US Steel Corporation*. Este descreveu as suas preocupações relativas ao assunto dos investimentos sociais corporativos na sua obra intitulada *The Gospel of Wealth* (1889).

Nesse “Evangelho da Riqueza”, Carnegie faz pender a sua argumentação sobre dois princípios, quais gonzos de uma porta, que são: *Caridade* e *Custódia* (Júnior, 2016).

O *princípio da Caridade* consiste na afirmação de que cabe aos indivíduos mais ricos auxiliarem os menos favorecidos da sociedade, por meio de ajudas financeiras e doações a idosos, doentes, desempregados e outros. A forma da ajuda era discricionária e tinha carácter individual, não estava associada às organizações.

O *princípio da Custódia* defendia que as empresas e os ricos deveriam zelar pela riqueza da sociedade; ou seja, o papel da empresa é também aumentar a riqueza da comunidade por meio de investimentos prudentes e o uso cauteloso dos recursos sob a sua responsabilidade (Dias, 2012).

A explicação dos princípios de Carnegie lembra os princípios do bem comum e da subsidiariedade, que a DSI tratará de desenvolver.

Com as transformações de ordem política nos EUA, aí pelo final do século XIX e início do século XX, segundo Júnior (2016), a premissa da legislação sobre corporações passou a ser a da satisfação da necessidade de lucro dos seus acionistas. Este pensamento, nitidamente capitalista, exerceu influência na produção teórica até ao final dos anos 1970, e depois disto, incorporaram-se outros vieses sobre a RSE, mudando de foco a discussão.

Sobre este mesmo período, mais especificamente no início do século XX até à década de 1950, segundo (Ashley, 2005), (Barbieri & Cajazeira, 2012), dois acontecimentos relacionados, principalmente, com o conflito de agência⁵, vieram a propiciar como que um “braço de ferro” no que tange aos papel dos administradores e dos acionistas das corporações, quanto à alocação dos recursos corporativos.

Como primeiro episódio, temos o caso *Dodge vs Ford*, em 1919, julgado pela suprema corte de Michigan, nos Estados Unidos, e que traz como pano de fundo a questão da ética e discricionariedade⁶ dos dirigentes. A razão da disputa consistiu no facto de Henry Ford, presidente e acionista maioritário da empresa ter decidido investir parte do lucro da *Ford*

⁵ O ponto fulcral do conflito de agência baseava-se na dificuldade de o proprietário-acionista controlar as ações do gestor.

⁶ Liberdade de apreciação concedida a um órgão administrativo, permitindo que este escolha, numa série de comportamentos possíveis, aquele que lhe pareça mais adequado à satisfação da necessidade pública específica prevista na lei.

Motor Company no aumento da produção e em incentivos salariais aos empregados, contrariando os interesses dos irmãos e acionistas John e Horace Dodge (Júnior, 2016).

Como segundo episódio, temos o chamado caso *Smith Manufacturing Company vs Barlow*, ocorrido em 1953. Este caso, tem a ver com a doação de recursos corporativos à Universidade de Princeton, contrariando o grupo de acionistas. Nesse caso, a interpretação da Suprema Corte de Nova Jersey foi favorável à doação, aduzindo que além de ser benéfica ao país, tal postura fazia parte de um novo contexto em que ações filantrópicas seriam bem-vindas, desde que fossem a opção dos acionistas, para melhor resguardar os seus interesses (Júnior, 2016).

A partir de então, a visão de que os interesses corporativos deveriam restringir-se aos lucros dos acionistas, foi tomando outros contornos, diante das novas interpretações das cortes superiores em favor da filantropia corporativa. O próprio amadurecimento da consciência dos agentes e acionistas sobre o valor estratégico dessa postura para os objetivos do negócio, foi também mudando aos poucos de paradigma.

De acordo com Ashley (2005), alguns autores que apoiavam as noções de ética e de Responsabilidade Social Corporativa passaram a argumentar que, se o envolvimento da empresa em ações filantrópicas era aceitável, revelando um novo viés sobre as antigas concepções para alcançar objetivos maiores como o lucro, então outras ações que priorizassem objetivos sociais teriam igual legitimidade.

Ressalte-se que, no início do século XX, as ações de cariz social, conforme a elucidação de Júnior (2016), que refletiam a envolvimento corporativa, estavam muito mais vinculadas às noções de filantropia.

Nas décadas de 1930 e 1940, deu-se ênfase às questões trabalhistas que caracterizaram a relação empresa-funcionário, facto este motivado principalmente pelo amadurecimento do movimento sindical na luta pela melhoria das condições de trabalho, redução da jornada e aumento salarial (Savitz & Weber, 2007).

Alguma literatura descreve como início da nova era da RS o livro de Howard Bowen sobre “Responsabilidades sociais do homem de negócios”. Essa mesma literatura considera ter sido esta a primeira tentativa de teorizar a relação entre corporações e

sociedade, ou conforme (Carroll & Shabana, 2010), “o livro de Bowen era visivelmente à frente do seu tempo, por pelo menos uma década, mas veio a moldar significativamente o pensamento futuro sobre o assunto”.

Bowen considerava as empresas como importantes centros de poder e influência sobre o meio em que estivessem inseridas. Como consequência deste poder, caberia aos denominados “homens de negócio” assumir posturas éticas condizentes com os valores morais e expectativas da sociedade (Júnior, 2016).

A partir daqui, como se pode notar, começa a abrir-se espaço para uma nova visão, um novo paradigma sobre o papel das organizações na sociedade. Enquanto anteriormente a filantropia era entendida como forma de “RSE”, com Bowen já parece haver uma preocupação em responder à pergunta: o que é que a sociedade espera de uma empresa? Desta maneira, as organizações buscam satisfazer as necessidades dos consumidores.

Um influente autor norte-americano na área da RS, (Carroll A. B., 1999), descreve que a obra de Bowen marca o moderno e sério debate sobre RSE e, por causa do seu trabalho precursor e seminal, deve ser chamado como o “Pai da Responsabilidade Social Corporativa”.

Nas décadas seguintes, a responsabilidade em questão passaria a ser conferida às empresas, a partir da transição da racionalidade do indivíduo para a racionalidade da organização, conforme mencionado anteriormente (Carroll, 1999).

Na década de 1960, o foco da RS foi direcionado para as organizações empresariais: as decisões que antes recaíam sobre os administradores passaram a ser elaboradas a nível institucional, mais por uma necessária mudança de paradigma do que pela simples transição de atores envolvidos, provocada, sobretudo, pelos movimentos sociais reivindicatórios de uma nova postura por parte das empresas; desde então envolvidas em questões polémicas relacionadas com a poluição, o desemprego, as discriminações e a qualidade dos produtos comercializados (Kreitlon, 2004).

Segundo Júnior (2016), alguns destes acontecimentos ocorridos na década de 1960 foram decisivos para a mudança de paradigmas no discurso teórico da RS; além dos movimentos

sociais citados acima, o início do longo período da Guerra fria entre os Estados Unidos e a União Soviética reforçou a noção pré-existente da RSE.

A década de 70 foi o momento em que houve uma maior incidência da pesquisa sobre os aspetos operacionais da RSE; desejava-se colocar em prática tudo aquilo que se havia discutido sobre o tema nas décadas anteriores. Para tal, seria necessária a adaptação da teoria aos processos organizacionais, para que fosse dado um sentido pragmático ao conceito de RSE (Júnior, 2016).

Segundo (Carroll & Buchholtz, 2006) foi nesta altura que os estudos sobre RSE incluíram o debate sobre a capacidade de resposta e o desempenho social das organizações; passou-se a perceber que as empresas não deveriam assumir apenas “responsabilidades”, mas responder ao ambiente, criando-se mecanismos para identificação das demandas externas e internas associadas ao negócio.

Embora o discurso sobre a RSE tenha passado por um processo de racionalização, visando torná-lo acessível à compreensão, por parte dos empresários e entusiastas do movimento, é uma tarefa difícil descobrir o limiar do comportamento socialmente responsável, principalmente se a noção do que é ou não responsável depender de julgamentos exteriores, tal como é realizado pelos grupos de interesse (Borger, 2001).

A década de 80, por sua vez, inaugurou um período de profusão de pesquisas e estudos de caso que tiveram o objetivo de evidenciar o lado prático do conceito de RSE nas organizações. Carroll & Shabana (2010) descrevem que «a década de 1980 produziu menos novas definições e mais pesquisas empíricas, a ascensão e popularidade de temas alternativos».

Estas pesquisas passaram a sustentar as suposições otimistas sobre a ligação entre as ações sociais empresariais e o desempenho financeiro das empresas; temas alternativos sobre meio ambiente e sustentabilidade influenciaram a produção académica e as práticas relacionadas com a gestão organizacional, mais especificamente no que tange à relação empresa-sociedade.

Em 1984 Edward R. Freeman publicou o livro *Strategic management: a stakeholders approach* (Gestão estratégica: uma abordagem das partes interessadas). A partir dessa

obra, popularizou-se um dos termos mais importantes na atual abordagem sobre RS: *stakeholders* (Barbieri & Cajazeira, 2012; Dias, 2012).

A partir de 1990, segundo Júnior (2016) houve uma diminuição na procura por definições teóricas, ao passo que foi promovido um movimento ascendente de modelos propositivos, que relacionaram a RSE e o desempenho económico empresarial. Colocava-se a questão de como é que a RSE pode ser benéfica para a empresa?

Destarte, a visão que se tinha sobre a RSE, envolta num discurso sobre ética e moral dos “homens de negócio”, combatida pela falta de rigor teórico e de pragmatismo funcional, foi substituída por uma RS estratégica sob o ponto de vista do alcance dos objetivos das empresas. Portanto, saber lidar com a questão social na gestão corporativa passou a ser a “chave do negócio” (Júnior, 2016). Desta feita, vai-se percebendo que RSE não é questão de filantropia, mas de estratégia.

Na visão moderna da RS, incluindo a gestão dos *stakeholders*, as práticas de RSE estão relacionadas com a dimensão com que as organizações reconhecem as partes interessadas no negócio. Ashley (2005) e (Aligleri, Ligleri, & Kruglisanskas, 2009) compartilham a ideia de que a RS envolve um movimento contínuo, que se inicia com as mudanças conservadoras da década de 1970 até às configurações mais radicais, envolvendo os atuais e futuros *stakeholders*.

De acordo com (Duarte & Dias, 1986), “é claro que numa sociedade informada e crítica como a atual, uma postura socialmente responsável constitui a melhor base para uma sólida imagem e para a aceitação social da empresa”.

Na verdade, além da responsabilidade económica, as empresas deveriam também providenciar o bem-estar comunitário (Fonseca, 2015).

Mas sobre quais pressupostos está fundamentada a atual narrativa acerca da RSE?

II. 2. Definições de Responsabilidade Social Empresarial

É reconhecida a dificuldade em definir RSE, como o atestam Fonseca (2015) e Carroll (1999). Apesar disso, muitas foram as contribuições neste sentido (Gonçalves, 2014).

Segundo (Gonçalves R. M., 2012) a polémica sobre a RS não é somente conceptual, no sentido de compreender o que caracteriza a ação social responsável do sector empresarial.

A RSE, como se disse anteriormente, tem sido amplamente discutida nos últimos anos (Pereira & Campos, 2007), tanto no âmbito das organizações quanto nas instituições de formação académica, tendo em vista a sua relevância institucional assumida pelas empresas quando se posicionaram como um dos atores sociais responsáveis pela melhoria do cenário socioeconómico. Este trabalho é somente mais um dos muitos exemplos do que acabou de se dizer.

Há quem defenda que este tema, apesar de discutido por diversas áreas do conhecimento, ainda apresenta muita divergência (Passador, Canopf, & Passador, 2005) .

Apesar de ser um tema já com algum tempo de história, a sua conceção não está definida; isto é, a formação do juízo social em torno do tema está em pleno desenvolvimento.

Na verdade, este fenómeno da RSE pode ser visto desde várias perspetivas.

Neste trabalho, pretende-se considerá-lo a partir da visão da Igreja Católica. Esta orientação tem grande importância, pois, a história, segundo Gonçalves (2014), não tem esquecido nem as benéficas consequências da sensibilidade cristã aos problemas sociais da humanidade, nem a própria forma de a religião cristã organizar a vida das suas comunidades, que modelará, inevitavelmente, o modo de a Igreja ver a sociedade.

Na panóplia de contribuições em torno da definição de RSE, são de olhar com interesse redobrado, tendo em conta a sensibilidade atual concernente a responsabilidade das organizações, as contribuições do Livro Verde, da Comissão das Comunidades Europeias, e a do Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável (CEMDS).

Para o primeiro, RSE é a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas (Correia, 2013). A última, define RSE como o compromisso empresarial que contribui para um desenvolvimento económico sustentável, envolvendo os colaboradores, a comunidade local e a sociedade, em geral, de forma a melhorar a sua qualidade de vida (Almeida, 2010).

Como se vai vendo, a atualidade da RSE bem como a conceptualização que a acompanha, vai fazendo os mesmos passos que a própria história da gestão empresarial.

Neste sentido, a temática da RSE surgiu da necessidade de existir um espírito empresarial responsável, ao encontro do conceito de desenvolvimento sustentável (Baylis & Smith, 2005).

Segundo (Costa, 2007), os conceitos de Responsabilidade Social levam em conta não apenas as obrigações impostas por lei, mas uma filosofia de gestão empresarial que pode ser considerada como uma questão de sobrevivência no mercado.

Por sua vez, (Leandro & Rebelo, 2011), referem que “A RSE é um conjunto de políticas concertadas, alinhadas com os objetivos estratégicos das empresas, que pretende dar resposta às exigências internas, do mercado e da comunidade, tendo como diapasão o interesse comum. Uma empresa socialmente responsável é, por isso, geradora de valor para todos os seus *stakeholders*”.

Pelo que, ainda segundo os autores acima, as empresas socialmente responsáveis têm de ter como princípios de atuação a ética, a qualidade e a geração de valor.

Daí que a RSE não deva nunca ser encarada como mera filantropia ou conjunto de ações concretas de caridade, isoladas no tempo e de carácter tático. Deve ser sempre tomada como uma ferramenta de gestão, como uma medida de prudência e como uma exigência de justiça (Cortina, 2009).

A definição de SER, de acordo com Gonçalves (2012), é composta por quatro dimensões: económica, legal, ética e filantrópica, harmonizadas no formato piramidal por forma a destacar a responsabilidade económica como apoio das restantes; como se pode ver na tabela seguinte.

Tabela I. Responsabilidades Sociais da Empresa

<i>Responsabilidades Filantrópicas</i>
Contribuição ativa e voluntária das empresas para a resolução de problemas sociais e a melhoria da qualidade de vida da sociedade em geral.
<i>Responsabilidades Éticas</i>
Adoção de uma conduta sintonizada com os códigos morais e os valores implícitos da sociedade para além do exclusivo cumprimento da lei.
<i>Responsabilidades Legais</i>
Necessidade de que o crescimento económico seja alcançado sem violar o quadro normativo e cumprindo as obrigações legais.
<i>Responsabilidades Económicas</i>
Obrigações que as empresas têm de gerar riqueza, manter o crescimento e responder às necessidades de consumo da sociedade.

Fonte: Gonçalves (2012, p. 22).

Num mundo cada vez mais globalizado, questões como o ambiente, a saúde, os direitos dos trabalhadores, estão cada vez mais interligadas e têm um maior impacto na sociedade (Mota & Dinis, 2005).

Esse ambiente tem propiciado a existência de um espírito empresarial responsável.

Não há responsabilidade social sem ética nos negócios.

De acordo com o (Biorumo, 2005), para uma gestão empresarial, progredindo o conceito de RSE, devem ser tidos em conta três fatores fundamentais, que são: as pessoas (preocupações sociais), o planeta (preocupações ambientais) e a rentabilidade (preocupações económicas).

Assim sendo, a implementação das práticas de RSE assenta na adoção dos princípios do desenvolvimento sustentável e para que seja possível definir qual o contributo das empresas, estas devem começar por avaliar a sua situação, determinar os objetivos estratégicos, definir quais os grupos de interesse e classificar a sua visão e objetivos a perseguir (Baylis & Smith, 2005).

Esse compromisso da empresa, de acordo com (Europeias, 2001) é bom que não se fique apenas pela teoria, pelas boas intenções, deverá ser efetivamente posto em prática. Deverá ser comunicado, tanto a nível interno quanto a nível externo, para que exista o envolvimento de todos na sua operacionalização.

Desta feita, todo o esforço das empresas, no que respeita à implementação das práticas de RSE, acontece em dois movimentos ou duas dimensões que se complementam mutuamente.

II. 2. 1. As Dimensões da RSE

A questão das dimensões de RSE, como acontece com o próprio conceito de RSE, tem a sua história. Essa história começa com A. B. Carroll (Carroll A. B., 1979), que pretendeu construir um modelo que avaliasse a performance das empresas ao nível social.

O objetivo de Carroll era realizar um enquadramento conceptual, de modo que fosse possível compreender como as diferentes definições de RSE se incluem mutuamente num

modelo de performance social empresarial e se pode criar um modelo para gestores, que servisse de guia para a aplicação de práticas de RSE, demonstrando como um negócio pode interagir com a RS (Acabado, 2015).

O cumprimento das melhores práticas de RSE é avaliado numa abordagem de longo prazo, baseada, como foi referido anteriormente, em três P's (*People, Planet and Profit*); desenvolve-se em responsabilidade social, ambiental e económica. Essas práticas podem ser vistas do ponto de vista interno e externo (Rodrigues & Duarte, 2012).

Ao nível da *dimensão interna*, as práticas socialmente responsáveis permitem a gestão da mudança e a conciliação do desenvolvimento social com reforço da competitividade. Uma das áreas mais naturais para o exercício da responsabilidade social é a adoção de formas de organização do trabalho, ricas do ponto de vista do conteúdo e produtivas do ponto de vista do resultado. Emergem também novas exigências relativas aos direitos e à qualidade de vida e também novos deveres, como por exemplo, aqueles que parceiros sociais e governo assumem no quadro dos acordos tripartidos que assinam sobre política de emprego, mercado de trabalho, educação e formação e sobre condições de trabalho, higiene e segurança no trabalho e combate à sinistralidade (Melícias, 2003).

Ao longo dos anos, de acordo com (Mota & Dinis, 2005), o homem tem vindo a modificar o seu padrão de vida, utilizando cada vez mais tecnologia para viver mais e melhor. Desta forma, a RSE encontra na proteção do ambiente um outro campo importante de aplicação, atento na gestão do impacto ambiental e dos recursos naturais. Esta responsabilidade tem uma dimensão internacional na prevenção da deslocalização de atividades perigosas para países com normas ambientais inexistentes ou menos exigentes (Braga, et al., 2002).

Quanto à *dimensão externa*, não podendo deixar de pautar as suas opções por princípios de eficiência e de rentabilidade económica, segundo Mota & Dinis, 2005, as empresas percebem cada vez mais que essas não passam apenas pelos seus próprios processos internos.

Neste âmbito, dá-se particular destaque ao efeito sobre os consumidores dos produtos e serviços e à relação com o Estado (Europeias, 2002). Destarte, as empresas, sejam elas públicas, privadas ou sociais e cooperativas, têm por objetivo a produção de bens e serviços em condições de fiabilidade, qualidade e segurança.

Prestar serviços e produzir mercadorias de melhor qualidade intrínseca, mas atendendo também à qualidade dos meios materiais e sociais utilizados na produção e olhando não apenas ao valor comercial mas também ao valor de uso e às necessidades das populações ou de certos grupos específicos, são exemplos de gestão orientada para a RSE (Botkin & Keller, 2005).

O inquérito que se concebeu para a caracterização das práticas de RSE neste TFM, como veremos mais a frente no estudo de caso, não incorpora a questão da certificação dos códigos de conduta da RSE. Hoje em dia, sejam empresas certificadas como não certificadas, são de acordo nas principais linhas relativas às práticas de boa gestão (RSE). Mas vale a pena deixar aqui algumas palavras sobre o assunto. Até porque na construção do nosso inquérito tivemos muito em conta os requisitos apresentados pela Norma Internacional SA 8000.

A certificação de um Sistema de Gestão da Responsabilidade é orientada para o incremento da capacidade competitiva de qualquer organização que voluntariamente garanta a componente ética do seu processo e ciclo produtivo, prevendo a adequação à legislação em vigor, através do cumprimento de requisitos associados a Norma Internacional SA 8000, 2001 (Mota & Dinis, 2005).

Passamos a apresentar os referidos requisitos e respetivas exigências, na tabela seguinte.

Tabela II. Requisitos associados a Norma Internacional ISO 8000: 2001

REQUISITO	EXIGÊNCIA
Trabalho infantil	Proibição do trabalho infantil e mitigação dos efeitos provocados pelo trabalho infantil
Trabalho forçado	Proibição da utilização de meios que induzam o trabalho forçado, retenção de documentos e retenção de ordenados
Segurança e Saúde no Trabalho	Garantir as condições de Segurança e Saúde no Trabalho
Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva	Direito a associação em sindicatos e proibição da discriminação dos funcionários sindicalizados
Discriminação	Proibição de atos discriminatórios com base em raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política e idade

Práticas disciplinares	Proibição de práticas disciplinares envolvendo punição corporal, mental ou coerção física e abuso verbal
Horário de Trabalho	Cumprimento das leis aplicáveis
Remuneração	Deve satisfazer os padrões mínimos da indústria e as necessidades básicas dos funcionários
Sistema de Gestão	Definir a política da empresa, análise crítica pela alta direção, representantes da empresa, planeamento e implementação, controlo de fornecedores/subcontratados e subfornecedores, ações corretivas, comunicação externa, acesso para verificação e registos.

Fonte: Adaptado de (Mota & Dinis, 2005, pp. 254-255).

Uma empresa que não implemente os princípios de RSE, de acordo com (Mota & Dinis, 2005), dificilmente conseguirá estar na linha da frente, seja em termos de rentabilidade financeira como em termos de imagem institucional, uma vez que este conceito é um processo através do qual as empresas geram os seus relacionamentos com todos os interessados. Tendo influência sobre o fundamento das mesmas, a motivação para a implementação da RSE deve constar nas suas prioridades (Biorumo, 2005).

II. 3. A Questão da RSE na DSI

Em que consiste realmente a RSE na opinião da DSI? Porquê ouvir a Igreja sobre questões de economia e de gestão?

Se muitas vezes se rotulou a Teologia de destituída de consequências práticas, a DSI, particularmente após a promulgação da *Rerum Novarum*, não só enfrentou os ciclónicos problemas humanos dessa época, como apresentou credenciais epistemológicas, entrando em debate público e apoiando a sua ação com razões, de vária ordem, que considerou assistir-lhe (Gonçalves, 2014).

De acordo com (Costa J. , 2014) “a natureza social da economia, [a gestão não fica de parte], – no seu objeto, no conhecimento desse objeto e nas suas prescrições normativas – obriga os economistas {e gestores} católicos a confrontarem-se com a Doutrina Social da Igreja”.

No decurso da sua história, em particular nos últimos cem anos, a Igreja jamais renunciou – de acordo com a expressão do Papa Leão XIII – a dizer a “palavra que lhe compete” sobre as questões da vida social (CDSI, p. 15§1).

A Constituição Pastoral do Concílio Vaticano II, *Gaudium et Spes* (GS), sobre a Igreja no Mundo Atual, diz na sua introdução que “As alegrias e as esperanças, as tristezas e as angústias dos homens de hoje, sobretudo dos pobres e de todos aqueles que sofrem, são também as alegrias e as esperanças, as tristezas e as angústias dos discípulos de Cristo; e não há realidade alguma verdadeiramente humana que não encontre eco no seu coração”⁷. O cristão e não só, todo o homem bem-intencionado, «sabe que pode encontrar na DSI os princípios de reflexão, os critérios de julgamento e as diretrizes de ação donde partir para prover o humanismo integral e solidário» (CDSI, 7).

Antes mesmo de entrarmos no cerne da questão, talvez valha a pena dizermos, resumidamente o que é, como surgiu e como se desenvolveu a DSI e apresentarmos os seus princípios fundamentais.

Para tal, vamo-nos valer, entre outros subsídios, do artigo de D. José Reginaldo Andrietta, Bispo Diocesano de Jales, S. Paulo-Brasil, sobre *DSI: História e Conceitos Fundamentais*, publicado em *Cadernos de Fé e Cultura, Campinas, v.2, n.2, p.107-116, jul./dez. 2017*.

II. 3. 1. Sobre o que é, como surgiu e como se desenvolveu a DSI

Por DSI entende-se o conjunto de orientações da Igreja Católica para os temas sociais. Ela reúne os pronunciamentos do magistério católico sobre tudo o que implica a presença do homem na sociedade. Trata-se de uma reflexão feita à luz da fé e da tradição eclesial. Vale a pena lembrar que a DSI, no início da sua formulação, além de traduzir lancinantes preocupações dos cristãos decorrentes das deploráveis situações em que estava imersa a sociedade, em particular os trabalhadores da indústria e suas famílias, representava, como foi referido anteriormente, em momento de necessária e oportuna intervenção, uma forma de o Magistério entrar no espaço público, através de uma causa nobre, se bem que, em

⁷ Concílio Vaticano II, Constituição Pastoral De Ecclesia in mundo huius temporis, *Gaudium et Spes*, nº 1: ASS 57.

muitos pontos, permeada do conflito com ideais e ideologias opostas à mundividência cristã (Gonçalves, 2014).

A DSI “situa-se no cruzamento da vida e da consciência cristã com as situações do mundo e exprime-se nos esforços que indivíduos, famílias, agentes culturais e sociais, políticos e homens de Estado realizam para lhe dar forma e aplicação na história”⁸. Ela busca o desenvolvimento humano integral, que é “o desenvolvimento do homem todo e de todos os homens”⁹.

De salientar que “com o seu Discurso Social, a Igreja não quer impor-se à sociedade, mas sim fornecer critérios de discernimento para a orientação e formação das consciências. Ela não entra em aspetos técnicos, nem se apresenta como uma terceira via para substituir sistemas políticos ou económicos” (CDSI, 81).

A finalidade da DSI é “interpretar as realidades da existência do homem, examinando a sua conformidade com as linhas do ensinamento do Evangelho. É uma doutrina dirigida em especial a cada cristão que assume responsabilidades sociais, para que atue com justiça e caridade. Ou seja, visa orientar o comportamento cristão”¹⁰.

Por isso, a DSI implica “responsabilidades referentes à construção, à organização e ao funcionamento da sociedade: obrigações políticas, económicas, administrativas” (CDSI, 83). Essa é, essencialmente, uma missão de natureza secular. Mas nunca é de mais o sacerdote dedicar-se ao estudo destas valências.

Desde as suas origens, a Igreja, sempre esteve confrontada com a questão social. No entanto, a sua doutrina convencionou-se como social, como foi ilustrado anteriormente, somente a partir da Encíclica *Rerum Novarum*.

Não quer isto dizer que os problemas sociais estivessem ausentes dos posicionamentos anteriores da Igreja, muito menos da sua prática. Aliás, a DSI tem como fonte as Sagradas Escrituras. Referências à situação dos pobres, sob a ótica da libertação e da justiça social no Antigo e Novo Testamentos, bem como nos primeiros séculos do cristianismo e em toda a tradição católica, são abundantes.

⁸ João Paulo II, Carta Encíclica *Centesimus Annus*, 59: ASS 83.

⁹ Paulo VI, Carta Encíclica *Populorum Progressio*, 42: ASS 59; Bento XVI, Carta Encíclica *Caritas in Veritate*, 8: AAS 101.

¹⁰ João Paulo II, Carta Encíclica *Sollicitudo Rei Socialis*, 41: ASS 80.

Desde os tempos do Êxodo, os tempos do Profeta Amós (Am 2, 6-7; 5, 7; 5, 12; 7, 10), passando pela *Didaké*¹¹, século II, até ao século XVI, com a questão da conquista das Américas que constituiu, de certa forma, causa da mudança radical na vida económica da Europa, pode-se construir um grande historial de problemas sociais (Andrietta, 2017).

Com a Revolução Francesa e mais propriamente com a segunda Revolução Industrial, ainda segundo Andrietta (2017), a Igreja viu-se confrontada com novos problemas de ordem política, cultural e social.

Algumas encíclicas do século XIX são significativas desse tempo, demonstrando as preocupações sociais da Igreja.

O próprio Papa Leão XIII, na introdução da *Rerum Novarum*, refere-se a encíclicas precedentes sobre soberania política, liberdade humana e constituição cristã dos Estados, publicadas respetivamente nos anos de 1831, 1885 e 1888.

Porém, enquanto anteriormente a questão social aparecia de forma secundária, à margem de outros assuntos de maior relevância, por meio da *Rerum Novarum*, pela primeira vez o Magistério católico dedicou-se integralmente à chamada “questão social”, com a particularidade importante de abordar a “condição dos operários”.

Nesta Encíclica, o Papa propôs, por um lado, que os pobres fossem tratados com mais dignidade e que os ricos fossem mais justos. Por outro lado, defendeu o direito à propriedade privada.

O Papa, continuamos a seguir Andrietta (2017), acenou para a função social da propriedade. Desde então, duas questões de fundo, entrelaçadas, começaram a manifestar-se: a relação entre capital e trabalho e a relação entre bem particular e bem comum.

Estas e muitíssimas outras questões sociais passaram a ser permanentemente tratadas pela Igreja, culminando em admiráveis posicionamentos de Papas e de Conferências Episcopais, sobre problemas sociais específicos de cada país e continente.

À Encíclica *Rerum Novarum*, seguiram-se outros documentos pontifícios, muitos deles comemorando aniversários da primeira encíclica social, que foram tornando a análise social, económica, política e cultural sempre mais abrangentes, profundas e com temáticas específicas. Tais foram os casos da Encíclica *Quadragesimo Anno* de Pio XI

¹¹ Trata-se do Catecismo dos primeiros cristãos ou Doutrina dos Doze Apóstolos, sec. II.

(1931); das Mensagens Radiofónicas de Pio XII (1941 e 1951); das Encíclicas *Mater et Magistra* (1961) e *Pacem in Terris* (1963) de João XXIII; da Encíclica *Populorum Progressio* (1967) e da Carta Apostólica *Octogesima Adveniens* (1971), de Paulo VI; das Encíclicas *Laborem Exercens* (1981), *Sollicitudo Rei Socialis* (1987) e *Centesimus Annus* (1991) de João Paulo II; da Encíclica *Caritas in Veritate* (2009) de Bento XVI; da Exortação Apostólica *Evangelii Gaudium* (2014) e da Encíclica *Laudato Si* (2015) do Papa Francisco.

II. 3. 2. Sobre a natureza e os princípios fundamentais da DSI

Sobre a natureza da DSI, o próprio CDSI apresenta seis itens, subdivididos em quinze números. Vamos aqui apresentá-los de maneira resumida.

Primeiramente, “A DSI não foi pensada desde o princípio como um sistema orgânico; mas foi-se formando pouco a pouco, com progressivos pronunciamentos do Magistério sobre os temas sociais” (CDSI 72). Ela “é de natureza teológica e especificamente teológico-moral, tratando-se de uma doutrina destinada a orientar o comportamento das pessoas” (CDSI 73).

Quanto ao fundamento, “A DSI tem o seu fundamento essencial na Revelação bíblica e na Tradição da Igreja” (CDSI 74).

Vale-se de todos os contributos cognoscitivos, qualquer que seja o saber donde provenham, e tem uma importante dimensão interdisciplinar: Para encarnar melhor nos diversos contextos sociais, económicos e políticos em contínua mutação, essa doutrina entra em diálogo com diversas disciplinas que se ocupam do homem, assumindo os contributos que delas provêm (CDSI 76).

No que tange à atuação, ao objeto e ao destinatário, na DSI “atua o Magistério em todas as suas componentes e expressões” (CDSI 80). O seu objeto é essencialmente o mesmo que constitui e motiva a sua razão de ser: “o homem chamado à salvação e como tal confiado por Cristo à cura e à responsabilidade da Igreja” (CDSI 81). A primeira destinatária da doutrina social é a comunidade eclesial em todos os seus membros, porque todos têm responsabilidades sociais a assumir (CDSI 83). Porém, “além da destinação,

primária e específica, aos filhos da Igreja, a doutrina social tem uma destinação universal»” (CDSI 84).

Apesar da importância do contributo da Instrução *Libertatis Conscientia* (1986), sobre a definição dos princípios fundamentais da DSI, foi o CDSI, no seu número 160, quem os estabeleceu.

Eis o teor do referido número: “Os princípios permanentes da doutrina social da Igreja constituem os verdadeiros e próprios gonzos do ensinamento social católico: trata-se do princípio da *dignidade da pessoa humana*, no qual todos os demais princípios ou conteúdos da doutrina social da Igreja têm fundamento, do *bem comum*, da *subsidiariedade* e da *solidariedade*”.

O homem, tomado na sua concretude histórica, representa o coração e a alma do ensinamento social católico. Toda a doutrina social se desenvolve, efetivamente, a partir do princípio que afirma a intangível dignidade da pessoa humana (CDSI, 107).

Na verdade, “mediante as múltiplas expressões dessa consciência, a Igreja entendeu, antes de tudo, tutelar a dignidade humana perante toda tentativa de repropor imagens redutoras e distorcidas; ademais, ela tem repetidas vezes denunciado as muitas violações de tal dignidade. A história atesta que da trama das relações sociais emergem algumas dentre as mais amplas possibilidades de elevação do homem, mas aí se aninham também as mais execráveis desconsiderações da sua dignidade” (CDSI 107).

Consequentemente, “Da dignidade, unidade e igualdade de todas as pessoas deriva, antes de tudo, o princípio do bem comum, a que se deve relacionar cada aspeto da vida social para encontrar pleno sentido. Segundo uma primeira e vasta aceção, por bem comum entende-se: o conjunto de condições da vida social que permitem, tanto aos grupos, como a cada um dos seus membros, atingir mais plena e facilmente a própria perfeição” (CDSI 164).

Sobre a subsidiariedade, a Igreja entende que esta está entre as mais constantes e características diretrizes da sua doutrina social, presente desde a primeira grande encíclica social. É impossível promover a dignidade da pessoa sem que se cuide da família, dos grupos, das associações, das realidades territoriais locais (CDSI 185).

Este princípio “protege as pessoas dos abusos das instâncias sociais superiores e solicita estas últimas a ajudar os indivíduos e os corpos intermédios a desempenhar as próprias funções. A experiência revela que a negação da subsidiariedade, ou a sua limitação em nome de uma pretensa democratização ou igualdade de todos na sociedade, limita e, às vezes, também anula, o espírito de liberdade e de iniciativa” (CDSI 187).

Quanto à solidariedade, este princípio “confere particular relevo à intrínseca sociabilidade da pessoa humana, à igualdade de todos em dignidade e direitos, ao caminho comum dos homens e dos povos para uma unidade cada vez mais convicta. Nunca como hoje, houve uma consciência tão generalizada do liame de interdependência entre os homens e os povos, que se manifesta em qualquer nível” (CDSI 192).

Para uma verdadeira RSE é fundamental a consideração da dignidade da pessoa humana, do bem comum, da subsidiariedade e da solidariedade.

II. 3. 3. Sobre o posicionamento da DSI quanto ao conceito de RSE

A existência de uma consciência empresarial responsável é fundamental para que haja possibilidade de ajuste de todos no processo de desenvolvimento, objetivando a preservação do meio ambiente, do património cultural, a promoção dos direitos humanos e a construção de uma sociedade economicamente próspera e socialmente justa (Preira, 2016).

As linhas fundamentais da argumentação da DSI sobre a RSE, estão melhor sintetizados na Encíclica *Caritas in Veritate*, do Papa Bento XVI (2009), principalmente nos números de 40 a 45. Por isso, este será o instrumento de trabalho para o desenvolvimento do presente item.

Sobre a gestão empresarial, a Igreja ensina que os responsáveis pelas empresas têm o dever de considerar o bem das pessoas e não apenas o aumento dos lucros (Catecismo da Igreja Católica, CIC, 2432).

Eis porque “a natureza social do homem torna claro que o progresso da pessoa humana e o desenvolvimento da própria sociedade estão em mútua dependência. Com efeito, a

pessoa humana, uma vez que, por sua natureza, necessita absolutamente da vida social, é e deve ser o princípio, o sujeito e o fim de todas as instituições sociais” (GS 25).

Para a DSI, “o objetivo da empresa deve ser realizado em termos e com critérios económicos, mas não devem ser descurados os autênticos valores que permitem o desenvolvimento concreto da pessoa e da sociedade. Nesta visão personalista e comunitária, a empresa não deve ser considerada apenas uma “sociedade de capitais”; ela é também uma “sociedade de pessoas”, da qual fazem parte, de modo diverso e com responsabilidades específicas, quer aqueles que fornecem o capital necessário para a sua atividade, quer aqueles que colaboram com o seu trabalho” (CDSI, 338).

Sobre a questão da consideração dos chamados *Stakeholders*, a Igreja entende que está a aumentar a consciência sobre a necessidade de uma mais ampla RSE, vai-se difundindo cada vez mais a convicção de que a gestão da empresa não pode ter em conta unicamente os interesses dos proprietários da mesma, mas deve preocupar-se também com as outras diversas categorias de sujeitos que contribuem para a vida da empresa: os trabalhadores, os clientes, os fornecedores dos vários fatores de produção, a comunidade de referimento; apesar de os parâmetros éticos que guiam atualmente o debate sobre a RSE não serem todos aceitáveis (CV 40).

Esta situação é um sinal da situação de conflitualidade existente, em alguns pontos, entre os ideais, as ideologias e a mundividência cristã de que se fez referência anteriormente.

O grande desafio hoje “é mostrar, a nível tanto de pensamento como dos comportamentos, que não só não podem ser transcurados ou atenuados os princípios tradicionais da ética social, como a transparência, a honestidade e a responsabilidade, mas também que, nas relações comerciais, o princípio da gratuidade e a lógica do dom como expressão da fraternidade podem e devem encontrar lugar dentro da atividade económica normal” (CV 36).

Uma forma de concretizar o ideal do triplo P, no âmbito da RSE, como foi referido anteriormente, de forma a que as organizações, além da função tipicamente económica, cumpram também uma função social, é procurar fazer com que a empresa se caracterize pela capacidade de servir o bem comum da sociedade mediante a produção de bens e

serviços úteis; procurando produzir bens e serviços numa lógica de eficiência e de satisfação dos interesses dos diversos sujeitos implicados, criando oportunidades de encontro, de colaboração, de valorização das capacidades das pessoas envolvidas» (CA 43; CDSI 338).

Nesta linha, “os componentes da empresa devem ser conscientes de que a comunidade na qual atuam representa um bem para todos e não uma estrutura que permite satisfazer exclusivamente os interesses pessoais de alguns. Somente tal consciência permite chegar à construção de uma economia verdadeiramente ao serviço do homem e elaborar um projeto de real cooperação entre as partes sociais” (CDSI 339).

Portanto, quando a ética empresarial e a RSE são invocadas para fazer o que é contrário à DSI, elas desligam-nos de um reconhecimento correto de que fomos feitos “à imagem de Deus” (Gn 1, 27) e conduzem-nos a não apreciar a dignidade inviolável da pessoa humana e também o valor transcendente das normas morais naturais. Uma ética económica que prescindia destes dois pilares arrisca-se inevitavelmente a perder o seu cunho específico e a prestar-se a instrumentalizações (CV 45).

Como foi possível notar, a Igreja dispõe de recursos e sugestões teóricos propícios, herdados de uma longa tradição. Essa tradição traz, inevitavelmente, alguma luz ao debate epistemológico da nossa contemporaneidade. Mas se essa vantagem é frequentemente negligenciada pelas interpretações de incidência social, esses elementos não podem ser escamoteados, dentro da própria Igreja, a favor do entusiasmo com tropismos de cujos impasses esta mesma já vai reconhecendo (Gonçalves, 2014).

Como lembra o Conselho Pontifício “Justiça e Paz”, a situação dos negócios requer um reto juízo por parte dos líderes empresariais, discernimentos que sejam sábios e enraizados na realidade e na verdade. A capacidade de emitir juízos fundamentados, porém, tem de ser alimentada na cultura moral e espiritual de onde provêm os líderes empresariais, nomeadamente, as suas famílias, a religião, as instituições educativas e as comunidades mais amplas a que pertencem. Para o líder empresarial cristão, no coração dessa cultura está o Evangelho de Jesus Cristo (Paz", 2013).

Como é que Empresários e Gestores católicos encaram o imperativo deste debate? De que forma é que Empresários e Gestores católicos incorporam a questão da DSI nas práticas de gestão da RS nas suas organizações?

III. ENQUADRAMENTO E METODOLOGIA DO ESTUDO DE CASO

O presente ponto, como foi dito atrás, tem como objetivo expor a componente prática deste TFM.

Este ponto é composto por dois subpontos cujos objetivos é escarpelizar a questão da metodologia correspondente ao estudo de caso usado. Parte-se da exposição dos procedimentos para a recolha de dados e, seguidamente, passa-se à apresentação das empresas que responderam ao nosso inquérito, salvaguardando o aspeto da confidencialidade, como foi garantido na carta de apresentação.

Para a recolha da informação (Oliveira, 2001), a fim de dar corpo ao projeto, foi fundamental o recurso a fontes de pesquisa como: artigos científicos, dissertações de mestrado e teses de doutoramento. No entanto, esta parte da dissertação, por tratar de expor o lado empírico do projeto, apresenta uma carga de consulta bibliográfica reduzida.

III.1. Procedimentos para a recolha de dados

Para responder às perguntas que fizemos, antes da introdução ao enquadramento da metodologia e estudo de caso, construiu-se um inquérito que serviu de instrumento de trabalho.

O referido inquérito foi adaptado do original que se pode encontrar em Correia (2013, Anexos 1 e 2), utilizado para avaliar as práticas de RS nas PME's.

Uma vez que o nosso alvo eram Empresários e Gestores católicos, independentemente da dimensão das organizações pelas quais respondem, tivemos de efetuar algumas alterações ao formulário do inquérito-base, para que se adequasse ao nosso caso.

A nossa versão apresentou, essencialmente, uma esquematização tripartida: a caracterização da empresa, a caracterização das práticas de RSE e a caracterização da

aplicação dos princípios da DSI. Para isso, mudou-se parte do vocabulário, eliminaram-se algumas opções de resposta e acrescentou-se a parte relativa à DSI.

Escolhemos esse inquérito por ter sido já aplicado em práticas RSE em PME's, como foi dito anteriormente.

Como aconselham a prudência e a metodologia, depois de redigido o inquérito, convém submetê-lo a um pré-teste (Marconi & Lakatos, 2003). Este pré-teste consistiu em avaliar o inquérito para evidenciar possíveis falhas como, por exemplo, a complexidade das questões e os erros/gralhas para que se proceda à respetiva retificação ou ratificação, conforme os casos.

Portanto, o inquérito que enviámos para os nossos inquiridos foi a quarta e última versão; as três primeiras foram ficando nesse pré-teste, cujos observadores foram o orientador do TFM, um Professor da Faculdade de Economia da Católica, perito em DSI, dois gestores de empresas e dois empresários.

Durante a elaboração de um inquérito a partir de outro já existente, é fundamental ter uma atenção maior, mormente quando se pretende que seja aplicado a uma nova amostra retirada de um universo diferente (Hill & Hill, 2012). Ora, este é precisamente o nosso caso. A quarta e última versão do inquérito foi considerada como a que incorporou melhor as questões relativas à RSE e à DSI, em comparação com as anteriores.

Porque partimos da conceção de que o nosso inquirido não ignora as principais práticas de RSE, nas suas variadas vertentes: económica, ambiental e financeira; como procurou-se também ter a perceção do modo e medida da incorporação dos princípios da DSI nas práticas de RSE assumidas pelas organizações dos nossos inquiridos e qual o nível de intervenção das empresas inquiridas no que respeita à RS, foram destinatários do nosso inquérito Empresários e Gestores católicos de Lisboa e do Huambo¹².

O quadro que se segue apresenta o *layout* do inquérito: está composto por três (3) partes tal como indicado a seguir.

¹² Huambo é uma província situada no planalto central de Angola, de onde sou natural.

Tabela III. Esquema do Inquérito

Parte	Nº de divisões	Conteúdo
Introdução	2	Carta de Apresentação Identificação da Empresa
Corpo	3	Caracterização da Empresa Caracterização das práticas de RSE Caracterização da aplicação dos princípios da DSI
Conclusão	1	Classificação do nível de intervenção da Empresa

Fonte: Elaboração própria.

Para a recolha de dados, primeiramente, tinha-se pensado fazê-la somente através dos formulários de inquérito em suporte de papel. Estes foram entregues, com a devida licença do seu Presidente, à secretaria da Associação Cristã de Empresários e Gestores (ACEGE), em Lisboa, por via do Sr. Secretário da Associação para os fazer chegar aos demais associados; outros foram enviados ao Huambo, por via do Assistente eclesiástico e da Sra. Decana da Faculdade de Economia da Universidade José Eduardo dos Santos, à Associação Cristã de Gestores e Dirigentes (ACGD) dessa Província, para serem respondidos pelos associados destas, que sejam empresários ou gestores.

Os primeiros inquéritos foram enviados no dia 5 de Agosto. Talvez valha a pena explicar o seguinte: inquéritos entregues a pessoas singulares foram quatro (4), destes recebemos duas (2) respostas; os enviados para os líderes das duas Associações mencionadas atrás, foram dois (2) com a finalidade de serem multiplicados pelo número de destinatários.

No entanto, passados mais ou menos dois meses da data da entrega dos inquéritos, o número de respostas recebidas não era satisfatório (tinham chegado apenas 15).

Então, optou-se por criar um formulário de inquérito *on-line*, o que fez aumentar o número de respostas. Até ao dia 4 de Outubro tínhamos recebido vinte e três (23) respostas, das quais oito (8) em papel e quinze (15) *on-line*. Donde, seis (6) respostas em papel e nenhuma *on-line* tinham vindo do Huambo e as outras (17) respostas eram de Lisboa: duas (2) em papel e quinze (15) *on-line*.

A estas juntaram-se outras 10 respostas de empresas portuguesas, através do inquérito *on-line*, que chegaram no dia 11 de Outubro, há quatro dias da entrega do TFM aos serviços

de secretaria do ISEG. Desta feita, trabalhou-se com um universo de trinta e três (33) respostas.

De referir que o inquérito *on-line* tinha algumas dificuldades que a versão em papel não tinha. Explicam-se: nas perguntas sobre motivações para desenvolver práticas de RSE, sobre os benefícios da implementação de práticas de RSE, sobre os obstáculos à implementação das práticas de RSE fundamentadas na DSI, era suposto poder-se avaliar o grau de motivação, saber o grau de importância, perceber o grau do obstáculo, respetivamente, e não foi possível, ao passo que na versão em papel essa leitura é muito clara.

O mesmo se diz das opções cuja última alínea é ***Outra/Não se aplica***, no formato *on-line* não era possível nomear essa outra opção. Assim sendo, nas oito (8) respostas ao inquérito em papel foi possível fazer essa leitura completa dos dados e nas outras vinte e cinco (25) da plataforma *on-line* não foi.

Como dissemos, na carta de apresentação, assumimos o compromisso de assegurar o carácter de confidencialidade dos inquéritos. Pelo que os dados obtidos foram apenas usados neste TFM.

A amplitude da amostra utilizada é, de facto, reduzida. Temos consciência de que o número de respostas que se obteve não é uma amostra bem representativa dos empresários e gestores católicos de Lisboa e do Huambo. Mas foi a amostra possível e, por isso, foi sobre ela que se elaborou o presente estudo. De referir que neste TFM explorou-se o método quantitativo.

III. 2. Apresentação do universo e respetiva caracterização

No decorrer de um trabalho de investigação é, normalmente, preciso obter algumas características dos “casos”. “Casos” podem ser: pessoas singulares, empresas, departamentos de uma só empresa, sectores de atividade, províncias de um país, países, etc. Um caso é qualquer entidade para a qual queremos obter dados, ao conjunto de casos chama-se população ou universo (Hill & Hill, 1998).

Neste ponto, vai-se proceder à caracterização do universo selecionado; isto é, passaremos à apresentação das empresas que tiveram a amabilidade de responder ao nosso inquérito.

Os seis (6) inquéritos vindos do Huambo, correspondem à seis (6) Empresas. A sua apresentação é feita considerando o sector de atividade, o ano de criação, o âmbito de ação e a dimensão da Empresa, conforme na tabela seguinte.

Tabela IV. Caracterização das empresas do Huambo

Sector de Atividade	Ano de Criação	Âmbito de Ação	Dimensão
C, AP	1991	Local	Micro
CG, PS, HT	2001	Local	Pequena
PS	2008	Local	Pequena
CG e PS	2011	Regional	Pequena
CG, HT e PS	2012	Local	Pequena
CG e PS	2014	Local	Pequena

Fonte: Elaboração própria.

Assim temos: uma (1) Micro-empresa vocacionada ao Comércio e Agro-pecuária (C, AP); duas (2) Pequenas dedicadas ao Comércio Geral, Prestação de Serviços e Hotelaria e Turismo (CG, PS, HT); duas (2) Pequenas voltadas para o Comércio Geral e Prestação de Serviços (CG, PS); uma (1) Pequena dedicada apenas à Prestação de Serviços (PS).

Os vinte e sete (27) inquéritos de Lisboa correspondem às empresas cujas características apresentamos na tabela que se segue.

Tabela V. Caracterização das empresas de Lisboa

Sector de Atividade	Ano de Criação	Âmbito de Ação	Dimensão
SFL	1952	Nacional	Pequena
FCR	2011	Nacional	Pequena
SFL	1992	Extra-Comunitário	Pequena
C	1996	Local	Pequena
S	2008	Regional	Pequena
SC	2017	Nacional	Micro
L	2012	Extra-Comunitário	Pequena
CC	1957	Nacional	Pequena
E	1971	Extra-Comunitário	Grande
AC	1997	Extra-Comunitário	Pequena
T	1995	Nacional	Média
Ed	1991	Nacional	Pequena

AE	1998	Nacional	Média
CS	1998	Nacional	Grande
E	2001	Local	Média
B	1876	Extra-Comunitário	Grande
S	2002	Nacional	Grande
PE	1983	Regional	Grande
Q	1911	Extra-comunitário	Grande
FM	2000	Extra-comunitário	Grande
A	2015	Local	Pequena
I	1997	Extra-comunitário	Pequena
Q	2003	Local	Pequena
SEE	1956	Nacional	Média
SF	2001	Nacional	Média
GFP	2018	Nacional	Pequena
CO	1921	Extra-comunitário	Grande

Fonte: Elaboração própria.

Comparativamente à amostra vinda do Huambo, a de Lisboa apresenta uma maior dispersão, tendo em conta o setor de atividades de cada empresa. Também no que tange à dimensão, enquanto no quadro referente ao Huambo, temos cinco (5) pequenas e uma (1) micro; no quadro relativo à amostra de Lisboa temos treze (13) pequenas, oito (8) grandes, cinco (5) médias e uma (1) micro.

Desta feita, temos as seguintes áreas de atividades: duas (2) Sem Fins Lucrativos (SFL); um (1) Fundo de Capitais de Risco (FCR); uma (1) na área da Contabilidade (C); duas (2) na área da Saúde (S); nas áreas dos diversos serviços, como: Consultoria (SC), Direito (L), Vestuário (CC), Auditoria (AC), Aluguer de equipamentos (AE), Pagamentos Eletrónicos (PE), Facilities Management (FM), Setor Elétrico e Eletrónico (SEE), Serviços Financeiros (SF), Gestão de Fundos Privados (GFP), Construtora e Outros (CO) temos onze (11) empresas; do ramo da Educação (E) temos duas (2); uma (1) no ramos dos Transportes (T); do campo Editorial (Ed) temos uma (1); uma (1) da área da Comunicação Social (CS) e uma (1) da Banca (B), duas (2) na área Química (Q), uma (1) na Agricultura (A), uma (1) na Indústria (I).

IV. ANÁLISE DE DADOS

Foi dito atrás que este quarto ponto do trabalho seria sobre a análise de dados.

Trata-se da atividade que compreende a transformação de um conjunto de dados, com o objetivo de poder verificá-los melhor, dando-lhes ao mesmo tempo uma razão de ser e uma análise racional.

Vamos tratar de dissecar, primeiramente, o inquérito que nos permitiu chegar aos dados que temos disponíveis, isto é, vamos desenvolver a composição do inquérito, cujo esquema foi apresentado anteriormente e, de seguida, trataremos de fazer o enquadramento das respostas dos inquiridos.

IV. 1. Apresentação do Inquérito

A parte que se tomou como correspondendo à introdução do inquérito, traz, antes de mais, uma carta com, essencialmente, seis (6) pequenos parágrafos. Começo por apresentar o autor ao inquirido, referindo a Instituição de ensino a qual está afeto, indicando o Professor que orienta o trabalho. Seguidamente, solicita-se o favor da colaboração para o estudo, apresentando o objetivo do inquérito, refletindo em breves linhas sobre a constituição do inquérito, sublinha-se o compromisso de confidencialidade e termina-se com um agradecimento.

Esta parte introdutória comporta também uma secção relativa à identificação da empresa. Constituída, por sua vez, por quatro (4) itens através dos quais se procura saber o nome da empresa, o ano de criação, a sua dimensão de acordo com a classificação da União Europeia, bem como o seu sector de atividade.

Sobre a caracterização da empresa, foram apresentadas três perguntas, perfazendo quinze itens, distribuídos da seguinte maneira: cinco itens para a primeira pergunta que era para se saber o âmbito da atividade ou mercado em que o nosso inquirido atua; quatro itens para a segunda pergunta, que era para ter noção do quanto estão refletidas na estratégia da empresa, as práticas de RS desenvolvidas pelas organizações dos nossos inquiridos;

seis itens para a terceira pergunta, através da qual se procurou ter uma ideia da regularidade com que as atividades de RS estão relacionadas com a estratégia da empresa.

A secção sobre a caracterização das práticas de RS, constitui a parte mais extensa do inquérito, quisemos abranger o maior número possível relativos às práticas de SR, porque fruto de algumas conversas informais com empresários e gestores, pareceu-me haver maior disponibilidade para falar da RSE em si do que falar-se propriamente da RSE com a incorporação intencional e clara dos princípios da DSI. Aliás, como os resultados o demonstram.

Esta secção procura, essencialmente, quais as práticas mais recorrentes das empresas na relação com clientes, na relação com fornecedores, em relação a produtos e serviços, principais práticas na relação com a comunidade local; quais as principais motivações e maiores benefícios na aposta em práticas de RS.

O quadro sobre a caracterização da aplicação dos princípios da DSI nas práticas de RSE, tem três perguntas: sobre o papel do empresário e dirigente da empresa na resposta às necessidades da comunidade envolvente; sobre a capacidade da empresa em servir o bem comum da sociedade e sobre os obstáculos à implementação de práticas de RS fundamentadas na DSI.

O último aspeto do inquérito, como se disse atrás, é sobre a classificação da intervenção das Empresas inquiridas no que respeita à RS.

IV. 2. Enquadramento das Respostas

Vamos tratar aqui de fazer o enquadramento das respostas ao inquérito, segundo a secção correspondente, a especificidade da pergunta e o respetivo número de respostas que cada item mereceu.

IV. 2. 1. Caracterização da Empresa

As três (3) perguntas sobre a caracterização das Empresas, estão subdivididas por vários itens: a primeira com cinco (5), a segunda com quatro (4) e a terceira com seis (6).

As respostas são apresentadas nessa ordem: número de respostas e respetiva percentagem, conforme a tabela que se segue.

Tabela VI. Caracterização da Empresa

<i>Identifique, por favor, o(s) mercados(s) onde a sua empresa atua</i>	Nº R	%
Local	9	27
Regional	3	10
Nacional	12	36
Intra-comunitário	0	0
Extra-comunitário	9	27
<i>Considera que as práticas desenvolvidas pela sua empresa em domínio da RS estão</i>	Nº R	%
Extremamente refletidas na estratégia da empresa	11	33
Regularmente refletidas na estratégia da empresa	13	39
Pontualmente refletidas na estratégia da empresa	6	18
Não se aplica	3	10
<i>Relativamente aos últimos 3 anos, como caracteriza as atividades de RS desenvolvidas pela sua empresa?</i>	Nº R	%
Atividades regulares, relacionadas com a estratégia da empresa	17	52
Atividades ocasionais, relacionadas com a estratégia da empresa	7	21
Atividades regulares, não relacionadas com a estratégia da empresa	1	3
Atividades ocasionais, não relacionadas com a estratégia da empresa	6	18
Outra. Qual?	0	0
Não se aplica	2	6
Total geral	33	100

Fonte: Elaboração própria

Como se pode ver no quadro acima, 36% das empresas que responderam ao nosso inquérito são de nível nacional, 27% de nível local, 27% de nível extra-comunitário. No que tange à pergunta sobre o grau em que as práticas de RS estão refletidas na estratégia da empresa, 33% considera que estão extremamente refletidas, 39.4% regularmente refletidas, 18% considerou pontualmente refletidas e apenas 10% responderam não se aplicar.

Sobre as atividades de RS desenvolvidas pela empresa nos últimos três (3) anos, a maioria significativa, 52%, respondeu realizar atividades regulares relacionadas com a estratégia da empresa, 21% respondeu realizar atividades ocasionais relacionadas com a estratégia da empresa, 3% respondeu realizar atividades regulares não relacionadas com a estratégia da empresa, 18% respondeu realizar atividades ocasionais não relacionadas com a estratégia da empresa e 6% respondeu não se aplicar.

Saliente-se que nesta secção, em cada pergunta foi pedido que se respondesse apenas a uma opção. No entanto, estava aberta também a possibilidade de se indicar uma outra opção que o inquirido considerasse e que não estivesse presente na lista. Acontece que o inquérito *on-line* não permitia descrever em que se basearia essa outra opção; já no inquérito em papel era possível fazer-se isso. Por exemplo, um dos nossos inquiridos, que respondeu ao formulário em papel, apontou uma prática que consiste em considerar, anualmente, uma cotação de mais de 10% em doações de bolsas de estudo, acolhimento, integração, acompanhamento e admissões de crianças e adultos com deficiências várias.

IV. 2. 2. Caracterização das práticas de RSE

Esta é a parte mais extensa do inquérito por duas razões principais: primeiro, porque quisemos abranger o maior número possível de itens relativos às práticas de RS, nos seus mais diversos âmbitos; depois porque, fruto de algumas conversas informais com empresários, pode-se constatar que há uma maior disposição para se falar da RSE conforme a maioria das atividades empresariais do que falar-se propriamente da RSE inserida na DSI. No entanto, para além do quadro próprio relativo à aplicação dos princípios da DSI nas práticas de RSE, foram-se também inserindo aqui perguntas inspiradas no corpus da DSI.

Os valores relativos às respostas desta parte do inquérito são visíveis na tabela seguinte.

Tabela VII. Caracterização das práticas de RSE

<i>Quais as práticas desenvolvidas pela sua empresa na relação com clientes, nos últimos 3 anos?</i>	<i>Nº R</i>	<i>%</i>
Adaptação às necessidades futuras dos clientes	20	61
Processo de registo e tratamento de reclamações	10	30
Assistência pós-venda	6	18
Ajustamento do produto/serviço às necessidades dos clientes	24	73
Disponibilização da empresa para a execução de auditorias de qualidade e/ou responsabilidade social	5	15
Outra. Qual?	0	0
Não se aplica	3	10

Tabela VII. Caracterização das práticas de RSE (continuação)

<i>Quais as práticas desenvolvidas pela sua empresa na relação com fornecedores, nos últimos 3 anos?</i>	<i>Nº R</i>	<i>%</i>
Formação obtida por fornecedores	3	10
No processo de seleção de fornecedores consideram-se aspetos de preservação ambiental	11	33
No processo de seleção de fornecedores consideram-se aspetos de Direitos Humanos	13	39
Pagamento no prazo acordado	24	73
Outra. Qual?	0	0
Não se aplica	4	12
<i>Indique as principais iniciativas desenvolvidas pela sua empresa em relação a produtos e/ou serviços, nos últimos 3 anos</i>	<i>Nº R</i>	<i>%</i>
Informação sobre a sua utilização	14	42
Aspetos de segurança, fiabilidade e serviço na utilização do produto	23	70
Informações éticas, sociais e ecológicas	16	49
Outra. Qual?	0	0
Não se aplica	4	12
<i>Indique as principais práticas/atividades que a sua empresa desenvolveu com a comunidade local, nos últimos 3 anos</i>	<i>Nº R</i>	<i>%</i>
Cedência de espaços e equipamentos	8	24
Uso de produtos e serviços de empresas locais	13	39
Doações de produtos/serviços	16	49
Dispensa de recursos humanos para voluntariado	11	33
Patrocínio de eventos desportivos	7	21
Patrocínio de eventos culturais e ambientais	9	27
Oferece estágios e bolsas de estudo	12	36
Outra. Qual?	0	0
Não se aplica	4	12
<i>Quais as áreas de RS mais importantes para a sua empresa, nos últimos 3 anos?</i>	<i>Nº R</i>	<i>%</i>
Cumprir a legislação ambiental e social	17	52
Melhorar o desempenho ambiental	8	24
Relacionar-se com a comunidade onde a empresa se insere	21	64
Fomentar o desenvolvimento de pessoas que trabalham na empresa	21	64
Seguir comportamentos voluntários que vão além do cumprimento da legislação	10	30
Outra. Qual?	0	0

Tabela VII. Caracterização das práticas de RSE (continuação)

<i>Quais são as motivações que levam a desenvolver práticas de RS?</i>	<i>Nº R</i>	<i>%</i>
Princípios éticos e cívicos	21	64
Aumentar a satisfação dos trabalhadores	22	67
Pressão das organizações locais	8	24
Pressão de clientes, concorrentes e Estado	9	27
Fidelização de consumidores e de clientes	12	36
Melhorar as relações com os parceiros de negócio e investidores	14	42
Melhorar a imagem institucional	16	49
Utilizar incentivos públicos (subsídios, apoios e benefícios fiscais)	4	12
Porque sente que é um dever do Líder Empresarial Católico	18	55
Outra. Qual?	2	6
<i>Quais os benefícios da implementação de práticas de RS?</i>		
Aumentar a reputação junto de clientes/consumidores e parceiros de negócio	18	55
Reforçar a imagem junto da comunidade	19	58
Aumentar as vendas	10	30
Aumentar a motivação dos trabalhadores	18	55
Aumentar a produtividade	13	39
Aumentar a qualidade	15	45
Aumentar as relações de cooperação	13	39
Contribuir para o fomento do bem comum	27	82
Outro. Qual?	0	0

Fonte: Elaboração própria

Neste quadro, atendendo à possibilidade que se deu de se poder selecionar mais do que uma opção em cada pergunta, o melhor é tomar os números não como referentes ao universo das amostras (33), mas como referentes às vezes que os inquiridos selecionaram determinada opção. Por exemplo, o número vinte e sete (27) e a percentagem correspondente, são relativos ao número de vezes que a opção foi escolhida.

Há a dizer também que nas duas últimas perguntas deste quadro, era suposto procurarmos ter a perceção do grau de motivação e de importância, respetivamente, das empresas para desenvolver práticas de RS. Nas respostas obtidas via *on-line* não foi possível ter essa perceção, mas nas oito (8) respostas ao inquérito, no formato em papel, já foi possível (ver tabela).

Tabela VIII. Grau de motivação e de importância para a prática da RSE

<i>Em sua opinião, quais as motivações para desenvolver práticas de RS?</i>	Motivação forte	Motivação média	Motivação fraca
Princípios éticos e cívicos	8 (100%)	0	0
Aumentar a satisfação dos trabalhadores	7 (87,5%)	1 (12,5%)	0
Pressão das organizações locais	0	4 (50,0%)	3 (37,5%)
Pressão de clientes, concorrentes e Estado	2 (25,0%)	4 (50,0%)	2 (25,0%)
Fidelização de consumidores e de clientes	7 (87,5%)	1 (12,5%)	0
Melhorar as relações com os parceiros de negócio e investidores	5 (62,5%)	3 (37,5%)	0
Melhorar a imagem institucional	7 (87,5%)	1 (12,5%)	0
Utilizar incentivos públicos (subsídios, apoios e benefícios fiscais)	2 (25,0%)	2 (25,0%)	4 (50,0%)
Porque sente que é um dever do Líder Empresarial Católico	5 (62,5%)	3 (37,5%)	0
Outra. Qual?	0	0	0
<i>Em sua opinião, quais os benefícios para implementar práticas de RS?</i>	Muito importante	Razoavelmente importante	Nada importante
Aumentar a reputação junto de cliente/consumidores e parceiros de negócio	8 (100%)	0	0
Reforçar a imagem junto da comunidade	8 (100%)	0	0
Aumentar as vendas	3 (37,5%)	3 (37,5%)	1 (12,5%)
Aumentar a motivação dos trabalhadores	4 (50,0%)	3 (37,5%)	0
Aumentar a produtividade	3 (37,5%)	3 (37,5%)	1 (12,5%)
Aumentar a qualidade	3 (37,5%)	3 (37,5%)	1 (12,5%)
Aumentar as relações de cooperação	6 (75,0%)	1 (12,5%)	0
Contribuir para o fomento do bem comum	4 (50,0%)	2 (25,0%)	0
Outro. Qual?	0	0	0

Fonte: Elaboração própria

Note-se que nos itens onde os dados não somam oito (8), que foi o total dos inquiridos em papel, algumas opções não foram assinaladas; os inquiridos deixaram em branco, não se sabe se por esquecimento ou por opção.

IV. 2. 3. Caracterização da aplicação dos princípios da DSI nas práticas de RSE

Neste subtema, como ficou dito atrás e como diz o próprio título, pretende-se apresentar as perguntas e respetivos itens que nos vão permitir ter uma ideia do quanto e como os princípios da DSI estão presentes nas práticas de RS da realidade empresarial das pessoas que responderam ao inquérito (ver tabela).

Tabela IX. Caracterização da aplicação dos princípios da DSI

<i>No que toca ao papel do empresário e do dirigente de empresa, a DSI considera que “a iniciativa económica é expressão da inteligência humana e da exigência de responder às necessidades do homem de modo criativo e colaborativo”. Como Líder empresarial cristão</i>	Nº R	%
Considera que tem promovido a dignidade da pessoa e o bem comum dentro da sua esfera de influência?	28	85
Tem apoiado a cultura da vida; a justiça; a transparência; as normas cívicas, ambientais e de trabalho e a luta contra a corrupção?	20	61
Considera que tem promovido o desenvolvimento integral da pessoa no seu local de trabalho?	19	58
Tem sempre presente o seu “dever concreto do respeito pela dignidade humana dos trabalhadores que atuam na empresa”?	26	79
<i>A DSI considera que “a empresa deve caracterizar-se pela capacidade de servir o bem comum da sociedade mediante a produção de bens e serviços úteis”. As práticas de RS da sua empresa têm em conta</i>	Nº R	%
Os princípios tradicionais da ética social, como a transparência, a honestidade e a responsabilidade?	29	88
O princípio da gratuidade e a lógica do dom como expressão de fraternidade?	9	27
Os autênticos valores que permitem o desenvolvimento concreto da pessoa e da sociedade?	17	52
A construção de uma economia verdadeiramente ao serviço do homem e a elaboração de um projeto de real cooperação entre as partes sociais?	17	52

Fonte: Elaboração própria

Como foi no quadro sobre a caracterização das práticas de RSE, também no quadro que acabamos de apresentar, atendendo à possibilidade que se deu de se poder selecionar mais do que uma opção em cada pergunta, os números correspondem às vezes que os inquiridos selecionaram determinada opção.

Na pergunta número dezassete (17) do inquérito, era suposto também ter-se uma ideia do grau de obstáculo que algumas opções podem significar na implementação de práticas de RS fundamentadas nos princípios da DSI. No formato *on-line* não foi possível ter essa conclusão, mas nas oito (8) respostas ao inquérito, no formato em papel, já foi possível. Por isso, nas tabelas que se seguem vai-se apresentar, na primeira, o resultado geral de todos os inquéritos, no tocante às perguntas que compõem o referido quadro e na segunda, tratar-se-á de apresentar as respostas dos oito inquéritos em papel, para a perceção do aspeto do grau de obstáculo (ver tabelas).

Tabela X. Obstáculos à implementação de práticas de RSE

<i>Quais os obstáculos para implementar práticas de RS fundamentadas pela DSI?</i>	Nº R	%
--	------	---

Falta de informação	20	61
Não está relacionado com a atividade da minha empresa	12	36
Não constitui fator de sucesso	16	49
Falta de apoio público	12	36
Afugenta os investidores e os clientes	11	33
Outra. Qual?	8	24
Como classifica o nível de intervenção da sua empresa no que tange à RS?	Nº R	%
Muito fraco	1	3
Bastante fraco	2	7
Moderado	16	49
Bastante forte	12	36
Muito Forte	3	10

Fonte: Elaboração própria

Tabela XI. Dados para a mostra das respostas (oito, 8) em papel

<i>Em sua opinião, quais os obstáculos para implementar práticas de responsabilidade social fundamentadas pela DSI?</i>	<i>Maior obstáculo</i>	<i>Obstáculo Médio</i>	<i>Menor obstáculo</i>
Falta de informação	4 (50,0%)	2 (25,0%)	1 (12,5%)
Não está relacionado com a atividade da minha empresa	0	2 (25,0%)	4 (50,0%)
Não constitui fator de sucesso	2 (25,0%)	0	4 (50,0%)
Falta de apoio público	5 (62,5%)	0	3 (37,5%)
Afugenta os investidores e os clientes	0	0	5 (62,5%)
Outra. Qual?	1 (12,5%)	0	0

Fonte: Elaboração própria

V. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Como foi dito atrás, uma investigação é conduzida para resolver problemas e para alargar conhecimentos sendo, portanto, um processo que tem por objetivo enriquecer o conhecimento já existente.

Com isto queremos lembrar que este TFM persegue o objetivo geral de analisar a história da evolução do fenómeno da RSE; compreender o impacto que a prática da RS pode ter nas empresas e na comunidade social; verificar qual ou quais os fatores de RS considerados mais relevantes pelas empresas que participaram do nosso estudo, bem como, perceber o grau de presença dos princípios da DSI nas práticas de RSE levadas a cabo pelas organizações dos nossos inquiridos.

Como objetivos específicos, para além de procurar contribuir para uma maior compreensão e maior inserção da temática da RSE no contexto da dinâmica social das

instituições da Igreja, este TFM propõe-se, sobretudo, trazer a DSI ao debate sobre a RSE, considerando o seu grande contributo para a temática, para uma gestão e uma economia mais humanas.

Depois de termos apresentado o enquadramento e a metodologia seguida para o estudo de caso, no qual tivemos a ocasião de descrever como foi feita a recolha de dados, qual o critério usado para a delimitação das amostras e a respetiva análise, antes de entrarmos para a discussão dos mesmos, a fim de se poderem extrair algumas ilações, vale a pena lembrar as vantagens da aposta nas práticas de RS.

Contrariamente ao que, por vezes, se ouve, as práticas de RSE garantem bons resultados e, conseqüentemente, vantagens, lucros e crescimento para as organizações e para a economia em geral (Europeias, 2001). De acordo com o Biorumo (2005), adotar um espírito empresarial responsável é proporcionar vantagens diretas para a empresa e garantir a competitividade a longo prazo.

Na opinião de Melícias (2003), esta forma de atuação, aumenta o valor da empresa, trazendo notoriedade, visibilidade, fomentando a empatia e, logo, promovendo a rentabilidade da mesma.

De acordo com o portal da Norma Internacional SA 8000, as principais vantagens da implementação das práticas de RSE, são: aumento da produtividade; diminuição da conflituosidade laboral; credibilização da marca; melhoria da imagem; diferenciação positiva face à concorrência; diminuição das taxas de absentismo; aumento do envolvimento dos trabalhadores e assunção das responsabilidades (APCER, 2019).

De salientar que para a discussão dos dados, vai-se fazer recurso da estatística, uma vez que esta consiste num conjunto de técnicas que permitem, de forma sistemática, organizar, descrever, analisar e interpretar dados oriundos de estudos ou experiências, realizadas em qualquer área do conhecimento.

Desta feita, até para não termos de transcrever todos os dados presentes nas tabelas, vamos considerar os valores mais significados, isto é, as percentagens mais elevadas.

V. 1- Resultados relativos à Caracterização da empresa

Quanto aos itens relativos à caracterização da empresa foi possível constatar o seguinte:

- a) No que respeita ao âmbito de atividade, ou seja, ao mercado em que a empresa atua, a maior parte é de âmbito nacional com 12 respostas (36%); a segunda opção mais apontada é a local e a extra-comunitária, ambas com 9 respostas (27%).
- b) À pergunta através da qual se procurou ter a perceção do grau em que as práticas de RS desenvolvidas estão refletidas na estratégia da empresa, a maioria dos nossos inquiridos considerou estarem extremamente refletidas, com 11 respostas (33%) e outra parte considerável considerou estarem regularmente refletidas, com 13 respostas (39%).
- c) Sobre a forma como os nossos inquiridos caracterizam as atividades de RS por eles desenvolvidas, uma maioria significativa respondeu que tem desenvolvido atividades regulares, relacionadas com a estratégia da empresa (52%), enquanto (21%) respondeu terem desenvolvido atividades ocasionais relacionadas com a estratégia da empresa.

Estes dados dão-nos elementos que nos levam a inferir que os nossos inquiridos não ignoram as principais práticas de RSE, nas suas variadas vertentes; pode dizer-se também que as opções pelo desenvolvimento de práticas relativas à RS nos círculos de empresários e gestores católicos está bem encaminhada. Mas ainda não tem sido uma aposta forte.

V. 2. Resultados relativos à caracterização das práticas de RSE

Aqui na parte relativa à caracterização das práticas de RSE, a lógica de respostas foi um pouco diferente à secção anterior. Enquanto na caracterização da empresa só se podia escolher uma opção em cada pergunta, na caracterização das práticas de RSE podiam-se elencar mais do que uma. Eis os dados como seguem:

- a) Os clientes são uma parte muito importante para o sucesso da empresa. Não é em vão que hoje tem-se apostado grandemente no marketing capaz de levar à fidelização de clientes. Neste âmbito, o ajustamento do produto/serviço às necessidades dos clientes foi a prática que os nossos inquiridos mais tiveram em conta na relação com os seus clientes, com 24

respostas (73%) e a seguir a esta medida, foi a adaptação às necessidades futuras dos clientes, com 20 respostas (61%).

- b) É importante ter em conta que os fornecedores são parceiros de que não se pode prescindir para um bom funcionamento das empresas. Quanto às práticas de RS desenvolvidas pelas organizações dos nossos inquiridos, relativamente aos fornecedores, a maior parte apontou o pagamento no prazo acordado, em primeiro lugar com 73% e, depois, a outra opção que diz que no processo de seleção de fornecedores consideram-se aspetos relativos aos Direitos Humanos, com 39%.
- c) Relativamente à atenção que é dada às práticas de RS ligadas a produtos e/ou serviços, a opção sobre os aspetos de segurança, fiabilidade e serviço na utilização do produto foi a mais escolhida com 70%; a seguir a opção que tem a ver com informações éticas, sociais e ecológicas, com 49%.
- d) No tocante à relação da empresa com a comunidade local, as doações de produtos/serviços com 49% e a oferta estágios e o uso de produtos e serviços de empresas locais 39%, foram as medidas mais tomadas.
- e) Quanto às áreas de RS mais importantes, para as empresas que inquirimos, relacionar-se com a comunidade onde a empresa se insere e fomentar o desenvolvimento de pessoas que trabalham na empresa, foram as áreas mais apontadas, ambas com 64%.
- f) À pergunta sobre as motivações para desenvolver práticas de RS, foram apontados como principais motivos o cumprimento dos princípios éticos e cívicos (64%), aumentar a satisfação dos trabalhadores (67%) e o facto de se considerar ser um dever do líder empresarial católico (55%).
- g) No que concerne aos benefícios da implementação de práticas de RS, contribuir para o fomento do bem comum (82%) e reforçar a imagem da empresa junto da comunidade (58%), foram as opções mais escolhidas.

Somos a explicar que devido à situação que apresentamos anteriormente, em que dizíamos que através de algumas conversas informais com gestores e empresários, ficámos com a sensação de haver maior à vontade para os nossos inquiridos em falar de práticas de RSE num âmbito mais geral do que falar-se no tema tendo em conta os

princípios da DSI. Então, nas alíneas e), f) e g), foram incorporados, propositadamente, alguns itens tirados do CDSI e presentes na “vocação do Líder empresarial” (Paz", 2013) para ver como seriam tratados, uma vez que, pensámos nós, os nossos inquiridos esperavam “enfrentar” os princípios da DSI apenas no quadro próprio.

Para a nossa surpresa, tiveram uma cotação alta. Será que foram escolhidos por se confundirem com a linguagem dos princípios ético-sociais gerais? Se tivéssemos dito que eram princípios da DSI, a escolha teria sido a mesma?

V. 3. Resultados relativos à caracterização da aplicação dos princípios da DSI às práticas de RSE

No que toca ao papel do empresário e do dirigente de Empresa, a DSI considera que “a iniciativa económica é expressão da inteligência humana e da exigência de responder às necessidades do homem de modo criativo e colaborativo” (CDSI, 343).

- a) Aqui, a pergunta consistia em saber se, como líder empresarial cristão, o inquirido considera que tem promovido a dignidade da pessoa e o bem comum dentro da sua esfera de influência; se tem apoiado a cultura da vida, a justiça, a transparência, as normas cívicas, ambientais e de trabalho e a luta contra a corrupção; se considera que tem promovido o desenvolvimento integral da pessoa no seu local de trabalho; se tem sempre presente o seu dever concreto do respeito pela dignidade humana dos trabalhadores que atuam na Empresa. Os resultados são animadores e mais equilibrados, se comparados com os dos quadros anteriores. A primeira opção, conforme a ordem neste parágrafo, teve (85%) de citações, a segunda (61%), a terceira (58%) e a última teve (79%).

A DSI considera que a Empresa deve caracterizar-se pela capacidade de servir o bem comum da sociedade mediante, ou seja, procurando produzir bens e serviços numa lógica de eficiência e de satisfação dos interesses dos diversos sujeitos implicados, ela cria riqueza para toda a sociedade (CDSI, 338).

- b) Neste ponto, a pergunta foi formulada no sentido de se poder perceber se as práticas de RS da empresa em nome da qual se responde ao nosso inquérito têm em conta os

princípios tradicionais da ética social, como a transparência, a honestidade e a responsabilidade; o princípio da gratuidade e a lógica do dom como expressão de fraternidade; os autênticos valores que permitem o desenvolvimento concreto da pessoa e da sociedade; a construção de uma economia verdadeiramente ao serviço do homem e a elaboração de um projeto de real cooperação entre as partes sociais. As opções mais indicadas foram: as questões dos princípios tradicionais da ética social e da transparência, assim como a honestidade e a responsabilidade, foram as mais escolhidas com uma percentagem de (88%); depois vêm a terceira e a quarta, com valores iguais, que são os autênticos valores que permitem o desenvolvimento concreto da pessoa e da sociedade e a construção de uma economia verdadeiramente ao serviço do homem e a elaboração de um projeto de real cooperação entre as partes sociais (52%).

- c) Quanto aos fatores que podem constituir obstáculos para a implementação de práticas de RSE fundamentadas na DSI, as opções como: a “falta de informação” (61%) e o “não constituir fator de sucesso” (49%), foram os mais apontados.

Os dados revelam uma dificuldade. Pese embora os valores sejam elevados relativamente à aplicação dos princípios da DSI concernentes à RSE, a falta de conhecimento de tais princípios e a consideração de que estes não constituem fator de sucesso são os itens mais escolhidos. Ou seja, alguns princípios da DSI inseridos nalgumas perguntas do inquérito, como foi referido atrás, foram várias vezes escolhidos nas opções, o que supõe que são conhecidos e apreciados. Como pode ser que agora, tomados no seu conjunto, se diga que há pouca informação sobre eles e, mais, não constituem fator de sucesso?

- d) Quanto à classificação do nível de intervenção das empresas inquiridas, no que toca à RS, a maior parte respondeu que a sua empresa tem uma intervenção moderada 49%; as que consideram uma intervenção bastante forte estão numa escala percentual de 36%.

VI. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As práticas de RS devem ser uma dimensão da estratégia empresarial. As organizações que apostam forte em estratégias de crescimento, com o intuito claro de aumentar a

qualidade e a inovação como forma de alcançar alguma vantagem competitiva, procuram também aumentar e diversificar as práticas de RS (Santos, Pereira, Silva, & Silva, 2006).

O fio condutor do presente TFM buscou, como se disse na introdução, através da incursão por alguma história do fenómeno RSE, compreender o impacto das práticas de RSE nas organizações e na comunidade social; procurou-se perceber quanto contributo a DSI trouxe ao debate sobre RSE, e nisto, procurou-se apresentar as bases sobre as quais está fundamentada a argumentação da Igreja sobre o tema; desejou-se verificar qual ou quais os fatores de RS considerados mais relevantes pelas empresas.

Como se viu, aceitaram servir de casos para este estudo os benquistos empresários e gestores católicos, que aceitaram partilhar connosco as experiências das suas organizações.

As diversas definições, com mais ou menos palavras, não discordam que a RSE seja vista como a responsabilidade assumida pela organização, em atenção aos impactos das suas decisões e atividades na sociedade. Para além do seu contexto económico, através da ética dos negócios, a empresa passou a ter uma grande responsabilidade no debate sobre a construção do tecido social.

A RSE passou a ser uma nova forma de gestão. Chamada a implementar ações que desemboquem na construção de uma sociedade melhor, tendo em consideração toda a comunidade e sem comprometer o carácter lucrativo do negócio, espera-se que a empresa, nas suas tomadas de decisões e nas suas atividades caminhe de mãos dadas com a ética. Portanto, a empresa está vocacionada, sobretudo, para o serviço à comunidade.

Quando Bowen sublinhou a importância das empresas, como centros de influência sobre o meio em que estão inseridas, chamava também a atenção para a responsabilidade dos empresários e gestores de empresas no sentido de assumirem posturas éticas condizentes com os valores morais e expectativas da sociedade.

A DSI traz ao debate sobre RSE princípios de reflexão, critérios de julgamento e diretrizes de ação donde partir para prover o humanismo integral e solidário.

Uma consciência empresarial responsável permitirá ter sempre em conta o dever de considerar o bem das pessoas e não somente o aumento dos lucros.

Por isso o Discurso Social da Igreja sobre a RSE está fundamentado, principalmente, no princípio da intangível dignidade da pessoa humana. O bem comum e a subsidiariedade concorrem para a melhor consecução da sociabilidade humana, a igualdade de todos em direitos e dignidade, quais liames de interdependência entre os homens e os povos.

Para a DSI, o objetivo da empresa deve ser realizado em termos e com critérios económicos, mas não devem ser descurados os autênticos valores que permitem o desenvolvimento concreto da pessoa e da sociedade.

Uma estratégia de RSE, segundo a DSI, procura não fazer da empresa apenas uma sociedade de capitais, mas esforça-se por implementar práticas que façam da organização uma verdadeira sociedade de pessoas, da qual fazem parte, de modo diverso e com responsabilidades específicas, quer aqueles que fornecem o capital necessário para a sua atividade, quer aqueles que colaboram com o seu trabalho.

O caminho percorrido neste TFM permitiu-nos confirmar que as organizações estão cada vez mais conscientes de que a opção pelas práticas de RS, quando aplicadas com rigor, são garantias de inúmeros benefícios para as organizações e para a comunidade social.

Foi possível perceber que há, da parte dos empresários e gestores católicos, uma preocupação em fazer das suas empresas grandes contributos para uma verdadeira economia humana.

A sensibilidade do que acabamos de afirmar, é resultado da inferência que fizemos a partir dos dados disponíveis, como segue:

As práticas e atividades de RS estão, extrema e regularmente, refletidas na estratégia da empresa em 145%. De salientar que a percentagem apresentada a partir daqui, corresponde à soma das percentagens dos itens referenciados, isto é, itens mais escolhidos pelo universo.

Sobre práticas relacionadas aos clientes, os índices de cuidados estão em 133%, só em questões de adaptação às necessidades futuras e ajustamento do produto ou serviço.

As questões de segurança, de fiabilidade, de informações éticas, sociais e ecológicas, são as práticas mais comuns relativamente à produtos e/ou serviços. A sua percentagem é de 118%.

Sobre a interação com a comunidade que as empresas dos nossos inquiridos servem, o uso de produtos e serviços de empresas locais e as doações de produtos/serviços, são as práticas mais comuns. Há um empenho em 87%. A dispensa de recursos humanos para o voluntariado e a oferta de estágios e bolsas de estudo, com 69%, também estão bem referenciadas.

Sobre as áreas mais importantes em que os nossos inquiridos aplicaram as suas estratégias concernentes à RS, o relacionamento com a comunidade em que a empresa está inserida e o fomento do desenvolvimento de pessoas que trabalham na empresa, são as mais visadas com 127% das atenções.

O cumprimento dos princípios éticos e cívicos e o aumento da satisfação dos trabalhadores, estão entre as mais altas motivações para investir em práticas de RS, com 130% das atenções. O dever do líder católico e a melhoria da imagem institucional, com 103%, constam entre as outras motivações.

Dos benefícios da implementação das práticas de RS, contribuir para o fomento do bem comum e reforçar a imagem da empresa junto da comunidade, foram os benefícios mais apontados, com 139%. Aumentar a motivação dos trabalhadores e aumentar a reputação junto de clientes/consumidores e parceiros de negócios, são outros benefícios mais indicados pelos inquiridos (109%).

A julgar pelos resultados, há, da parte do líder empresarial católico, grande preocupação em promover a dignidade da pessoa e o bem comum dentro da sua esfera de influência, preocupação em não descurar o seu dever do respeito pela dignidade humana dos trabalhadores, numa escala de 163%.

O líder empresarial católico preza pela salvaguarda dos princípios tradicionais da ética social, numa escala de 88% e preza também pela promoção dos autênticos valores que permitem o desenvolvimento da pessoa e da sociedade; a construção de uma economia verdadeiramente ao serviço do homem, numa escala a 103%.

No entanto, no tocante aos obstáculos para a implementação das práticas de RS fundamentadas na DSI, entre as opções disponíveis, a “falta de informação” e “não constitui fator de sucesso”, foram as mais indicadas, numa escala de 109%. As respostas

que se prendem com “não está relacionado com a atividade da empresa”, a “ausência de apoio público” e “afugenta os investidores e os clientes”, foram outros obstáculos mais apontados, numa escala a 106%.

Há aqui um equívoco. Quando os princípios da DSI sobre a RSE foram apresentados individualmente, tiveram uma considerável escala percentual de apreciação; o que a partida supõe que são conhecidos. Mas no quadro da caracterização geral desses princípios, uma percentagem alta e, para mim preocupante, diz-se que há falta de informação e que não constituem fator de sucesso para as empresas.

Se se considera que esses princípios não constituem fator de sucesso e que afugentam os investidores e os clientes, não será porque são conhecidos e que já se tentou incorporá-los na estratégia da gestão da empresa? Se não, a partir de que bases é que se pode dizer que não constituem fator de sucesso e afugentam investidores e clientes? Caso a base desta conclusão for uma experiência prática, como compreender a falta de informação sobre eles?

Relativamente ao problema da “falta de informação”, pode-se resolver, talvez, com a questão do tempo verbal, ou seja, pode ser que os inquiridos tenham interpretado que ‘a falta de informação’ pode ser um obstáculo e não que tenha sido para eles um obstáculo. Mas ainda fica por se compreender as questões de os princípios da DSI “não serem fator de sucesso” e que “afugentam investidores e clientes”. Isso não supõe terem sido implementados antes para se chegar a essa conclusão?

É verdade que a Igreja, com o seu discurso social, não quer impor-se à sociedade, mas sim fornecer critérios de discernimento para a orientação e formação das consciências (CDSI 81). Mas dizer que a aplicação dos princípios da DSI em práticas de RSE não constitui fator de sucesso para as organizações, não é negligenciar os recursos e sugestões teóricos que a Igreja dispõe, herdados de uma longa tradição?

Essa “falta de informação” face aos princípios da DSI sobre RSE talvez se deva ao facto de, normalmente, pensar-se que a gestão empresarial é uma realidade alheia à missão da Igreja; diz-se que a gestão é um assunto do âmbito laical, por isso, está fora da compreensão da Igreja.

É comum também dizer-se que a Igreja e os seus princípios doutrinários são contra o lucro. Por isso pode, aqui e acolá, haver uma certa insistência em querer-se pôr a Igreja fora do debate relativo às questões empresariais e económicas. Na verdade, a Igreja não é contrária à obtenção de lucros financeiros resultantes das atividades produtiva, comercial ou industrial. Contudo, se a partilha dos lucros e a ética na sua obtenção estiverem sujeitos aos critérios condizentes com a DSI, a probabilidade de se construir uma economia personalista é maior.

Dada a importância da RSE, quer a nível académico como a nível social, vale a pena que seja sempre abordado o assunto sem excluir o contributo da DSI. A ciência faz-se considerando os diferentes contributos e, se depois de averiguados, se concluir que são úteis, precisam então de ser tidos em conta.

Para isso, é fundamental que os empresários e gestores católicos pensem as práticas de RS nas suas empresas tendo em conta os princípios da DSI, para que se possa, cada vez mais, ter a certeza de que estes são uma utilíssima ferramenta para uma gestão empresarial ao serviço do homem e do bem comum e, por isso, autênticos fatores de sucesso para as organizações, em particular e para a comunidade social, no geral.

VI. 1. Limitações

Quanto às limitações, para além das que já mencionámos atrás, relativas ao inquérito, concretamente, sobre a sua duplicação e a dificuldade de alguma leitura completa; o reduzido número de amostras e o ter recebido a totalidade destas amostras há 4 dias da submissão do TFM, é outra limitação. Há ainda outra limitação que se prende com alguma escassez de subsídios bibliográficos sobre a relação DSI e RSE.

VI. 2. Propostas para investigação futura

O curso de Ciências Empresariais foi uma exigência do meu Bispo, Sua Excelência Reverendíssima D. José de Queirós Alves, CSsR. Apesar de ter apresentado as minhas debilidades, tive de cumprir uma ordem, exercitando assim, uma vez mais, a obediência

prometida aquando da minha unção presbiteral. Mas gostei do desafio, goste da experiência. Foi difícil, mas valeu a pena.

Este TFM ajudou-me a ver a quantidade de trabalho que há a fazer, seja junto dos empresários e gestores católicos da minha Diocese de origem, o Huambo, como junto dos meus colegas sacerdotes, quais gestores dos bens da Igreja. Pelo que, esta é a primeira investigação nesta área, mas não será a última.

Num projeto futuro pode-se, por exemplo, pensar em estudar a diferença que pode haver entre uma empresa pública e outra privada sobre o impacto ou dificuldades da implementação dos princípios da DSI sobre a RSE ou avaliar a gestão paroquial à luz da RSE.

Dada a natureza do equívoco referido anteriormente, penso que seria também interessante voltar à carga, usar outros caminhos metodológicos que permitam quantificar, em termos de valores numéricos, a questão de os princípios da DSI constituírem ou não fatores de sucesso para as empresas.

Desenvolver outra investigação que permita comparar as práticas de RSE de empresas geridas por católicos e por não católicos: semelhanças e diferenças.

VII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acabado, D. L. (2015). *Responsabilidade Social Empresarial: dimensão e estrutura de mercado*. Lisboa: Dissertação de Mestrado (IST).
- Aligleri, L., Ligleri, L. A., & Kruglisanskas, I. (2009). *Gestão Sócioambiental: Responsabilidade e Sustentabilidade do negócio*. São Paulo: Atlas.
- Almeida, F. (2010). *Ética, Valores humanos e Responsabilidade Social das Empresas*. Cascais: Principia.
- Andrietta, J. R. (2017). Doutrina Social da Igreja: história e conceitos fundamentais. *Cadernos de Fé e Cultura*, 107-116.
- APCER. (12 de Outubro de 2019). *Home Page da Associação Portuguesa de Certificação*. Obtido de www.apcer.pt:
<http://www.apcer.pt/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=8>

- Ashley, P. (2005). *Ética e Responsabilidade Social nos negócios*. São Paulo: Saraiva.
- Barbieri, J., & Cajazeira, J. (2012). *Responsabilidade Social Empresarial e Empresa Sustentável: da teoria à prática*. São Paulo: Saraiva.
- Baylis, J., & Smith, S. (2005). *The Globalization of World Politics - An Introduction to International Relations*. New York: Oxford University Press Inc.
- Bell, J. (1993). *Como realizar um projeto de investigação: um guia para a pesquisa em ciências sociais e da educação*. Lisboa: Gradiva Ed.
- Biorumo. (2005). *Anuário da Sustentabilidade 2005: A Era da Responsabilidade Social Empresarial*. Porto.
- Borger, F. G. (2001). *Considerações teóricas sobre Gestão de Responsabilidade Social Empresarial*. São Paulo: Tese de Doutoramento em Administração.
- Botkin, D., & Keller, E. (2005). *Environmental Science - Earth as a Living Planet*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Braga, B., Hespanhol, I., Conejo, J., Barros, M., Spencer, M., Porto, M., . . . Eiger, S. (2002). *Introdução à Engenharia Ambiental*. São Paulo: Prentice Hall.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *The Academy of Management Review*, 497-505.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolutions of a Definitional Construct. *SAGE Journals*, 268-295. Obtido de <https://doi.org/10.1177%2F000765039903800303>
- Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2006). Corporate Citizenship. *Business & Society*, 30-64.
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews*, 85-105.
- Correia, A. S. (2013). *A Responsabilidade Social e as PME: As Práticas de RSE das Microempresas*. Lisboa: Dissertação de Mestrado e Contabilidade e Gestão das Instituições Financeiras.
- Cortina, A. (2009). Ética de la Empresa, no solo responsabilidad social. *Revista Portuguesa de Filosofia*, 113-127.

- Costa, E. H. (2007). *Fundamentos de Responsabilidade Social Empresarial*. Rio de Janeiro: La Salle.
- Costa, J. (2014). *O que é uma Universidade Católica? Estudo sociológico sobre o ensino de Economia e Gestão na Universidade Católica Portuguesa*. Braga: CECS.
- Dias, R. (2012). *Responsabilidade Social: fundamentos e gestão*. São Paulo: Atlas.
- Duarte, G. D., & Dias, J. M. (1986). *Responsabilidade Social: A Empresa Hoje*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora.
- Europeias, C. d. (2001). *Livro Verde - Promover um quadro europeu para a responsabilidade social da empresas*. Bruxelas: COM 366.
- Europeias, C. d. (2002). *Comunicação relativa à Responsabilidade Social das Empresas: Um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável*. Bruxelas: COM 347.
- Fonseca, D. E. (2015). A Importância do Conceito de Responsabilidade Social das Empresas. *Comunicación*, 59-75.
- Gonçalves, J. C. (2014). Doutrina Social da Igreja Católica. Questões de fundamentação teológica e filosófica. *DIDASKALIA, N° XLIV (44) II*, 109-125.
- Gonçalves, R. M. (2012). *Responsabilidade Social nas Organizações: avaliação das motivações no desenvolvimento e implementação de práticas socialmente responsáveis*. Vila Nova de Gaia.
- Hill, M., & Hill, A. (1998). *A Construção de um Questionário*. Lisboa: Dinâmia.
- Hill, M., & Hill, A. (2012). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Sílabo.
- Hirschfeld, M. L. (2018). *Aquinas and the Market: Toward a Humane Economy*. Cambridge: Harvard University Press.
- II, S. J. (1991). *Centesimus Annus*. Roma.
- Júnior, L. O. (Agosto-Dezembro de 2016). Evolução da Responsabilidade Social Empresarial e a Introdução ao caso brasileiro. *Revista de Administração Geral, Vol. 1, n° 2*, 118-137.
- Kreitlon, M. P. (2004). A Ética nas Relações entre Empresas e Sociedade: Fundamentos Teóricos da Responsabilidade Social Empresarial. *ENANPAD*, 1-13.

- Leandro, A., & Rebelo, T. (2011). *A Responsabilidade Social das Empresas: incursão ao conceito e suas relações com a cultura organizacional*. Coimbra: Exedra.
- Ludke, M., & André, M. (1986). *Pesquisa em Educação. Abordagens Qualitativas*. São Paulo: E. P. U.
- Marconi, M., & Lakatos, E. (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas.
- Melícias, V. (2003). *Parecer de Iniciativa sobre a Responsabilidade Social das Empresas*. Lisboa.
- Mota, G., & Dinis, M. A. (2005). Responsabilidade Social das Empresas: novo modelo de gestão para o desenvolvimento sustentável. *Revista da Faculdade de Ciência e Tecnologia*, 248-259.
- Oliveira, S. (2001). *Tratado de Metodologia Científica*. São Paulo: Pioneira.
- Passador, C. S. (2002). A Responsabilidade Social no Brasil: uma questão em andamento. *Congresso Internacional do CLAD sobre a Reforma do Estado e da Administração Pública* (pp. 8-11). Lisboa: Anais.
- Passador, C. S., Canopf, L., & Passador, L. J. (2005). Apontamentos sobre a Responsabilidade Social no EnANPAD: a construção de um conceito. *Encontro Anual da ANPAD-ENANPAD*, pp. 15-35.
- Paz", C. P. (2005). *Compêndio da Doutrina Social da Igreja*. Cascais: Principia.
- Paz", C. P. (2013). *A Vocação do Líder Empresarial: uma reflexão*. Lisboa: Paulus.
- Pereira, W. A., & Campos, L. A. (2007). Investiga o sobre as semelhanças entre os modelos conceituais da responsabilidade social corporativa. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 3-18.
- Pereira, W. A., & Campos, L. A. (2007). Investiga o sobre as semelhanças entre os modelos conceituais da Responsabilidade Social Corporativa. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 3-18.
- Preira, I. M. (2016). *A Responsabilidade Social das Empresas e o seu impacto*. Lisboa: ISCTE-Disserta o de Mestrado em Direito das Empresas.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (1995). *Manual de Investiga o em Ciências Sociais*. Lisboa: Guilherme Valente.

- Rodrigues, J., & Duarte, M. (2012). *Responsabilidade Social e Ambiental das Empresas*. Lisboa: Escolas Editores.
- Santos, A., Pereira, E., Silva, N., & Silva, J. (2006). *Responsabilidade Social nas PME: casos em Portugal*. Lisboa: RH.
- Santos, M. A. (2003). *Empresa, Meio Ambiente e Responsabilidade Social: um olhar pelo Rio de Janeiro*.
http://www.ie.ufrj.br/gema/pdfs/empresas_meio_ambiente_e_responsabilidade_social_um_olhar_sobre_o_rio_de_janeiro.pdf, Rio de Janeiro, Brasil. Obtido de http://www.ie.ufrj.br/gema/pdfs/empresas_meio_ambiente_e_responsabilidade_social_um_olhar_sobre_o_rio_de_janeiro.pdf
- Savitz, A., & Weber, K. (2007). *A Empresa Sustentável: o verdadeiro sucesso é lucro com responsabilidade social e ambiental*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- XIII, P. L. (1891). *Carta Encíclica Rerum Novarum*. Roma: Civiltà Cattolica.
- XIII, P. L. (1891). *Rerum Novarum*. Roma: Civiltà Cattolica.

VIII. ANEXOS

A. CARTA DE APRESENTAÇÃO

Lisboa, 11 de Julho de 2019

Exmo. (a). Senhor (a)

Sou o Adelino Kanjengenga Prata, Sacerdote diocesano do Huambo-Angola, estudante universitário no Curso de Mestrado em Ciências Empresariais do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (ISEG).

Gostaria de solicitar a sua colaboração para o preenchimento do inquérito anexo, no âmbito de um estudo empírico, para a elaboração da minha dissertação de mestrado, sob orientação do Professor José Dias Lopes.

Este estudo tem como objetivo caracterizar e compreender quais as principais práticas de responsabilidade social (RS) e qual o nível de aplicação dos ensinamentos da Doutrina Social da Igreja (DSI), neste campo, na sua organização empresarial.

O referido inquérito está constituído, fundamentalmente, por três partes: questões sobre a caracterização da empresa; sobre quais as práticas de RS mais implementadas na sua organização e sobre a aplicação dos princípios da DSI às práticas de RSE.

Dada a finalidade do inquérito, queremos garantir que as informações recolhidas serão utilizadas exclusivamente para o fim pelo qual são obtidas. Desta maneira, queremos afirmar o carácter **confidencial** das mesmas.

Desde já, agradeço, o tempo que esse preenchimento lhe vai tirar. Dizer que é um tempo estimado em, mais ou menos, 8 minutos.

Queira acreditar que a sua colaboração é preciosa; sem ela a investigação não poderá ser realizada.

MUITO OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO!

Adelino Kanjengenga Prata

B. INQUÉRITO SOBRE AS PRÁTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS COM GESTORES CATÓLICOS

IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

1. Nome da Empresa:

2. Ano de Criação:

3. Pequena, Média ou Grande? (de acordo com a classificação da União Europeia)¹³

4. Sector de Atividade:

CARATERIZAÇÃO DA EMPRESA

5. Identifique, por favor, o(s) mercados(s) onde a sua empresa atua (selecione com um círculo em volta da opção que melhor se adequa):

- Local
- Regional
- Nacional
- Intra-comunitário
- Extra-comunitário

6. Considera que as práticas desenvolvidas pela sua empresa, no domínio da Responsabilidade Social, estão: (selecione com um círculo apenas a opção que melhor se adequa)

- Extremamente refletidas na estratégia da empresa
- Regularmente refletidas na estratégia da empresa
- Pontualmente refletidas na estratégia da empresa
- Não se aplica

7. Como caracteriza as atividades de RS, desenvolvidas pela sua empresa, relativamente aos últimos 3 anos? (selecione com um círculo apenas a opção que melhor se adequa)

- Atividades regulares, relacionadas com a estratégia da empresa
- Atividades ocasionais, relacionadas com a estratégia da empresa
- Atividades regulares, não relacionadas com a estratégia da empresa

¹³ Os principais fatores que determinam se uma empresa é ou não uma PME, são: o número de efetivos, o volume de negócios ou o balanço total. Assim sendo, uma empresa Média deverá ter o máximo de 250 efetivos, até pelo menos 50 milhões de euros em volume de negócios ou até 43 milhões de euros em balanço total. Uma empresa Pequena deverá ter o máximo de 50 efetivos, até pelo menos 10 milhões de euros em volume de negócios ou até 10 milhões de euros em balanço total. Uma Microempresa, deverá ter o máximo de 10 efetivos, até pelo menos 2 milhões de euros em volume de negócios ou até 2 milhões de euros em balanço total.

- Atividades ocasionais, não relacionadas com a estratégia da empresa
- Outra. Qual? _____
- Não se aplica.

CARATERIZAÇÃO DAS PRÁTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

8. Quais as práticas desenvolvidas pela empresa na relação com clientes, nos últimos 3 anos? (selecione com um círculo as melhores opções - pode escolher várias)

- Adaptação às necessidades futuras dos clientes
- Processo de registo e tratamento de reclamações
- Assistência pós-venda
- Ajustamento do produto/serviço às necessidades dos clientes
- Disponibilização da empresa para a execução de auditorias de qualidade e/ou responsabilidade social
- Outra. Qual _____
- Não se aplica.

9. Quais as práticas desenvolvidas pela empresa na relação com fornecedores, nos últimos 3 anos? (selecione com um círculo as melhores opções - pode escolher várias)

- Formação obtida por fornecedores
- No processo de seleção de fornecedores consideram-se aspetos de preservação ambiental
- No processo de seleção de fornecedores consideram-se aspetos de Direitos Humanos
- Pagamento no prazo acordado
- Outra. Qual? _____
- Não se aplica.

10. Indique as principais iniciativas desenvolvidas pela empresa em relação a produtos e/ou serviços, nos últimos 3 anos? (selecione com um círculo as melhores opções - pode escolher várias)

- Informação sobre a sua utilização
- Aspetos de segurança, fiabilidade e serviço na utilização do produto
- Informações éticas, sociais e ecológicas
- Outra. Qual? _____
- Não se aplica

11. Indique as principais práticas/atividades que a empresa desenvolveu com a comunidade local, nos últimos 3 anos? (selecione com um círculo as melhores opções - pode escolher várias)

- Cedência de espaços e equipamentos
- Uso de produtos e serviços de empresas locais
- Doações de produtos/serviços
- Dispensa recursos humanos para voluntariado
- Patrocínio de eventos desportivos
- Patrocínio de eventos culturais e ambientais
- Oferece estágios e bolsas de estudo
- Outra. Qual?
- Não se aplica.

12. Quais as áreas de RS mais importantes para a sua empresa, nos últimos 3 anos? (selecione com um círculo as melhores opções - pode escolher várias)

- Cumprir a legislação ambiental e social
- Melhorar o desempenho ambiental
- Relacionar com a comunidade onde a empresa se insere
- Fomentar o desenvolvimento de pessoas que trabalham na empresa
- Seguir comportamentos, voluntários, que vão além do cumprimento da legislação
- Outra. Qual? _____

13. Em sua opinião, quais as motivações para desenvolver práticas de RS? (selecione com uma cruz no espaço correspondente as opções que entender)

	Motivação Forte	Motivação Média	Motivação Fraca
Princípios éticos e cívicos			
Aumentar a satisfação dos trabalhadores			
Pressão das organizações locais			
Pressão de clientes, concorrentes e Estado			
Fidelização de consumidores e de clientes			
Melhorar as relações com os parceiros de negócio e investidores			
Melhorar a imagem institucional			
Utilizar incentivos públicos (subsídios, apoios e benefícios fiscais)			
Porque sente que é um dever do Líder Empresarial Católico			
Outra. Qual? _____			

14. Em sua opinião, quais os benefícios para implementar práticas de RS? (selecione com uma cruz no espaço correspondente as opções que entender)

	Muito importante	Razoavelmente importante	Nada importante
Aumentar a reputação junto de cliente/consumidores e parceiros de negócio			
Reforça a imagem junto da comunidade			
Aumentar as vendas			
Aumentar a motivação dos trabalhadores			
Aumentar a produtividade			
Aumentar a qualidade			
Aumentar as relações de cooperação			
Contribuir para o fomento do bem comum			
Outro. Qual? _____			

CARATERIZAÇÃO DA APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA DOUTRINA SOCIAL DA IGREJA

15. No que toca ao papel do empresário e do dirigente de empresa, a DSI considera que “a iniciativa económica é expressão da inteligência humana e da exigência de responder às necessidades do homem de modo criativo e colaborativo”. Como Líder empresarial cristão (selecione com um círculo as opções que entender):

- Considera que tem promovido a dignidade e o bem comum dentro da sua esfera de influência?
- Tem apoiado a cultura da vida; a justiça; a transparência; as normas cívicas, ambientais e de trabalho e a luta contra a corrupção?
- Considera que tem promovido o desenvolvimento integral da pessoa no seu local de trabalho?
- Tem sempre presente o seu “dever concreto do respeito pela dignidade humana dos trabalhadores que atuam na empresa”?

16. A Doutrina Social da Igreja (DSI) considera que “a empresa deve caracterizar-se pela capacidade de servir o bem comum da sociedade mediante a produção de bens e serviços úteis”. As práticas de Responsabilidade Social da sua empresa têm em conta (selecione com um círculo as opções que entender):

- Os princípios tradicionais da ética social, como a transparência, a honestidade e a responsabilidade?
- O princípio da gratuidade e a lógica do dom como expressão de fraternidade?

- Os autênticos valores que permitem o desenvolvimento concreto da pessoa e da sociedade?
- A construção de uma economia verdadeiramente ao serviço do homem e a elaboração de um projeto de real cooperação entre as partes sociais?

17. Em sua opinião, quais os obstáculos para implementar práticas de responsabilidade social fundamentadas pela DSI?

	<i>Maior obstáculo</i>	<i>Obstáculo Médio</i>	<i>Menor obstáculo</i>
Falta de informação			
Não está relacionado com a atividade da minha empresa			
Não constitui fator de sucesso			
Falta de apoio público			
Afugenta os investidores e os clientes			
Outra. Qual? _____			

18. Como classifica o nível de intervenção da sua empresa no que tange à RS?

- Muito fraco
- Bastante fraco
- Moderado
- Bastante forte
- Muito Forte

Acabou de preencher o inquérito. Reitero o agradecimento pela sua prestimosa ajuda.