



instituto politécnico de gestão e tecnologia

MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Responsabilidade Social Empresarial e os Colaboradores: Expectativas, Perceções e Envolvimento

Gonçalo Miguel Rodrigues e Sousa Oliveira

Dissertação

Vila Nova de Gaia

Dezembro | 2024



instituto politécnico de gestão e tecnologia

INSTITUTO POLITÉCNICO DE GESTÃO E TECNOLOGIA

Responsabilidade Social Empresarial e os Colaboradores: Expectativas, Percepções e Envolvimento

Gonçalo Miguel Rodrigues e Sousa Oliveira

Aprovado em 24/02/2025

Composição do Júri

Prof. Doutor Marco Ribeiro Lamas
Presidente

Profª. Doutora Susana Silva Santos
Arguente

Profª. Doutora Sandra Gomes de Oliveira
Orientadora

Vila Nova de Gaia
2025

Tese de Mestrado realizada sob a orientação da Profa. Doutora Sandra Gomes apresentada ao ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia de Vila Nova de Gaia para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, conforme o Despacho n.º 8476/2020

Agradecimentos

A conclusão desta tese representa o marco mais significativo da minha trajetória académica e um dos mais significativos da pessoal. Este percurso não teria sido possível sem a contribuição de algumas pessoas que, direta ou indiretamente, o fizeram a meu lado. A estes, dedico algumas palavras nos parágrafos abaixo.

Primeiramente, expresso a minha profunda gratidão **à minha orientadora, Sandra Gomes**, por toda a ajuda, orientação, paciência e, acima de tudo, compreensão ao longo de todo este processo. As suas ideias, críticas construtivas e incentivo constante foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho e o resultado não teria sido o mesmo com outra pessoa.

Em segundo, mas não menos importante, quero agradecer **à minha namorada, Beatriz**, pelo amor, paciência e apoio inabalável. A presença constante, palavras de encorajamento e resiliência nos momentos mais desafiadores foram indispensáveis para que eu pudesse concluir este trabalho. Foste e és o meu farol nos dias mais escuros e, por isso, nunca terei palavras suficientes para te demonstrar a minha gratidão.

À minha família, o meu mais profundo agradecimento pelo amor, paciência e apoio em cada etapa. Todas as palavras e gestos nos momentos de dificuldade, e crença constante no meu potencial foram fundamentais para que eu chegassem até aqui.

Por fim, um agradecimento **a todas as pessoas que dedicaram parte do seu tempo a responder ao questionário que integrou esta investigação**. Sem a vossa generosidade e colaboração, esta tese não teria sido possível. O meu sincero obrigado a todos.

Resumo

A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) tem ganho destaque como um pilar essencial para o desenvolvimento sustentável, refletindo a crescente preocupação das organizações em equilibrar objetivos económicos, sociais e ambientais. Este conceito abrange um conjunto de práticas que visam, não só, beneficiar a sociedade e o meio ambiente mas, também, criar valor para as empresas e os seus stakeholders, incluindo os colaboradores.

O presente estudo teve como principal objetivo compreender a importância atribuída pelos colaboradores à RSE e analisar o alinhamento entre as suas expectativas e a realidade das práticas implementadas pelas respetivas empresas. Adicionalmente, explorou-se o grau de envolvimento dos colaboradores nas iniciativas de RSE.

Para atingir estes objetivos, foi adotada uma abordagem quantitativa, caracterizada pela objetividade, clareza e rigor na recolha e análise de dados observáveis e mensuráveis. A recolha de dados foi realizada através de um questionário, que permitiu avaliar as três dimensões da RSE: social, ambiental e económica.

Os resultados revelaram que, de forma geral, os colaboradores valorizam significativamente as medidas associadas à dimensão social. No entanto, as empresas em que trabalham implementam predominantemente medidas de caráter económico, conforme a percepção dos colaboradores. O estudo evidenciou, também, diferenças ao nível sociodemográfico e organizacional na percepção e no grau de envolvimento dos colaboradores relativamente às práticas de RSE. Este é ainda um tema recente, com margem significativa para melhorias na implementação de ações de RSE. Assim, o presente estudo contribui tanto para a ampliação do conhecimento académico como para fornecer orientações úteis às empresas no aperfeiçoamento das suas práticas de responsabilidade social.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Empresarial; Envolvimento dos Colaboradores; Dimensões da Responsabilidade Social; Percepção dos Colaboradores; Expectativa dos Colaboradores

Abstract

Corporate Social Responsibility (CSR) has gained prominence as an essential pillar for sustainable development, reflecting the growing concern of organizations in balancing economic, social, and environmental goals. This concept encompasses a set of practices aimed not only at benefiting society and the environment but also at creating value for companies and their stakeholders, including employees.

The main objective of this study was to understand the importance attributed to CSR by employees and to analyze the alignment between their expectations and the reality of the practices implemented by their respective companies. Additionally, the study explored the level of employee involvement in CSR initiatives.

To achieve these objectives, a quantitative approach was adopted, characterized by objectivity, clarity, and rigor in the collection and analysis of observable and measurable data. Data collection was carried out through a questionnaire, which allowed for the evaluation of the three dimensions of CSR: social, environmental, and economic.

The results revealed that employees, in general, place significant value on measures associated with the social dimension. However, the companies they work for predominantly implement measures of an economic nature, according to the employees' perceptions. The study also highlighted differences in employees' perceptions and levels of involvement in CSR practices based on sociodemographic and organizational factors. This is still a relatively recent topic with significant room for improvement in the implementation of CSR actions. Thus, this study contributes to the expansion of academic knowledge and provides useful guidelines for companies to enhance their social responsibility practices.

Keywords: Corporate Social Responsibility; Employee Involvement; CSR Dimensions; Employee Perception; Employee Expectations

Índice

<i>Introdução</i>	<i>15</i>
1. Revisão da Literatura.....	18
1.1. A Responsabilidade Social como um Conceito Multidimensional.....	18
1.2. Dimensões da Responsabilidade Social.....	20
1.2.1. Dimensão interna e Externa	21
1.2.2. Pirâmide de Carroll: Dimensão económica, legal, ética e filantrópica	22
1.2.3. Triple Bottom Line: Dimensão Económica, ambiental e social	24
1.3. Vantagens resultantes das práticas de responsabilidade social.....	29
1.4. Perspetiva e envolvimento dos colaboradores sobre a responsabilidade social	30
2. Metodologia.....	33
2.1. Objetivos de investigação.....	33
2.2. Método e Técnica de Recolha de dados	34
2.3. Procedimento	38
2.4. Participantes/Amostra.....	38
2.5. Técnica de análise de dados	39
3. Análise e discussão de dados	40
3.1. Caracterização da amostra	40
3.2. Tratamento e confiabilidade dos resultados	46
3.2.1. Análise descritiva das questões de RSE	46
3.2.2. Análise descritiva das questões de Envolvimento	49
3.2.3. Alfa de Cronbach	50
3.2.4. Análise Fatorial.....	50
4. Conclusão e discussão de resultados.....	69
5. Referências Bibliográficas.....	79
ANEXOS	84
ANEXO A: Questionário aplicado	84

ANEXO B: Tabela síntese de caracterização da amostra	91
ANEXO C: Análise Fatorial da 1^a Escala	93
ANEXO D: Análise Fatorial da 2^a escala	93
ANEXO E	94
ANEXO F.....	94
ANEXO G	95
ANEXO H	95
ANEXO I.....	96
ANEXO J.....	97
ANEXO K.....	98
ANEXO L	99
ANEXO M	100
ANEXO N	101
ANEXO O	101
ANEXO P.....	102
ANEXO Q	103
ANEXO R	104
ANEXO S.....	105
ANEXO T	106
ANEXO U	107
ANEXO V	107
ANEXO W	108
ANEXO X	108
ANEXO Y	109
ANEXO Z	109
ANEXO AA	110
ANEXO AB.....	111

ANEXO AC	111
ANEXO AD	112
ANEXO AE.....	112
ANEXO AF.....	113
ANEXO AG	113
ANEXO AH	114
ANEXO AI.....	114
ANEXO AJ	115

Índice de Figuras

Figura 1: Género dos inquiridos.....	40
Figura 2: Habilidades literárias dos inquiridos.....	41
Figura 3: Nacionalidade dos inquiridos.....	41
Figura 4: Estado Civil dos inquiridos.....	42
Figura 5: Idade dos inquiridos.....	42
Figura 6: Dimensão empresa.....	43
Figura 7: Antiguidade dos participantes.....	44
Figura 8: Posição de chefia	44
Figura 9: Tipo de contrato	45
Figura 10: Setor de atividade dos participantes.....	46

Índice de Tabelas

Tabela 1: Itens da escala de Fatma et al. (2016).....	36
Tabela 2: Descritivas das questões de RSE.....	46
Tabela 3: Descritivas das questões de Envolvimento.....	49
Tabela 4: Alfa Cronbach	50
Tabela 5: Análise Fatorial Exploratória 1 ^a Escala	53
Tabela 6: Análise Fatorial Exploratória da 2 ^a Escala	55

Introdução

A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) destaca-se como um conceito central no panorama atual, refletindo a crescente exigência por práticas empresariais que integrem preocupações éticas, sociais e ambientais (Almeida, 2002). Num mundo marcado por desafios como a desigualdade social, as alterações climáticas e a valorização da sustentabilidade, as empresas são cada vez mais reconhecidas como agentes fundamentais no desenvolvimento sustentável e na promoção do bem-estar coletivo.

Esta evolução reflete uma mudança nos valores da sociedade moderna, que espera que as organizações adotem práticas sustentáveis e éticas, alinhando as suas operações diárias às necessidades sociais e ambientais. Nesse sentido, a responsabilidade social empresarial pode ser compreendida como um compromisso social que visa gerar impacto positivo na sociedade, indo além do objetivo exclusivo de maximizar lucros (Jamali et al., 2014). Assim, as empresas não são mais vistas apenas como geradoras de lucro, mas também como atores cruciais na construção de uma sociedade mais justa e sustentável.

A necessidade de integrar as empresas nas comunidades, de lidar com a escassez de recursos naturais e de responder às expectativas de novos grupos de interesse tem vindo a exercer uma pressão crescente sobre o setor empresarial. Foi neste enquadramento que emergiram os conceitos de RSE, sustentabilidade e ética nos negócios, destacando a importância de práticas empresariais responsáveis e transparentes. O escrutínio por parte da sociedade e dos meios de comunicação relativamente aos comportamentos ambientais, sociais e económicos das organizações reforçou a relevância destas práticas, incentivando as empresas a adotar uma postura mais ética e sustentável.

Adicionalmente, os avanços tecnológicos, o aumento da consciência dos consumidores e a maior complexidade dos negócios têm impulsionado as organizações a investir em processos de gestão mais inovadores. Neste sentido, a RSE é frequentemente encarada como uma estratégia não só para promover práticas responsáveis, mas também para aumentar a competitividade e potenciar o crescimento

das empresas num ambiente cada vez mais exigente e dinâmico. De facto, quando adequadamente integrada na gestão, confere uma vantagem competitiva às organizações e fortalece a sua capacidade de atrair e reter talentos (Masoud, 2017; Tymon et al., 2010).

Desta forma, o presente trabalho propõe-se a analisar as percepções dos colaboradores acerca das práticas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) nas empresas onde desempenham a sua atividade, com o intuito de identificar lacunas entre a importância atribuída às iniciativas de RSE e a sua efetiva implementação nas organizações.

Neste sentido, o presente trabalho encontra-se organizado em quatro capítulos principais. O primeiro capítulo apresenta a revisão da literatura, onde são discutidos conceitos e considerações teóricas relevantes para a temática em estudo, nomeadamente a evolução do conceito de RSE e as suas dimensões fundamentais. Neste contexto, serão abordadas dimensões específicas, como a dimensão interna e externa da RSE, a Pirâmide de Carroll, que explora as dimensões económica, legal, ética e filantrópica, e, por último, o modelo Triple Bottom Line, com foco nas dimensões económica, ambiental e social. Além disso, serão discutidas as vantagens resultantes das práticas de responsabilidade social empresarial, encerrando-se a revisão da literatura com a análise da perspetiva e do envolvimento dos colaboradores relativamente à RSE.

No segundo capítulo, é descrita a metodologia de investigação, incluindo os objetivos gerais e específicos, as técnicas e os procedimentos de recolha de dados. O terceiro capítulo inicia-se com uma caracterização detalhada da amostra e prossegue com a análise e interpretação dos resultados obtidos. Finalmente, no quarto capítulo são discutidos os resultados e apresentadas as principais conclusões extraídas desta investigação. Este capítulo inclui, ainda, a identificação das limitações do estudo e propostas para investigações futuras.

Com esta estrutura, pretende-se, não só contribuir para o avanço da compreensão académica da RSE, mas também oferecer recomendações práticas para gestores e organizações que desejem aperfeiçoar as suas práticas

*Responsabilidade Social Empresarial e os Colaboradores: Expectativas, Percepções e
Envolvimento*

de responsabilidade social, alinhando-as às expectativas dos seus principais stakeholders.

1. Revisão da Literatura

A presente revisão da literatura tem como principal objetivo fundamentar teoricamente o estudo, abordando conceitos e perspetivas fundamentais relacionados com a responsabilidade social, tema central desta dissertação. Inicialmente, será explorada a definição deste conceito, proporcionando uma base conceptual essencial. Seguidamente, serão discutidas as suas dimensões, que constituem elementos-chave para compreender a abrangência desta prática no contexto organizacional.

Além disso, serão igualmente examinadas as diferentes abordagens face à responsabilidade social empresarial, permitindo distinguir as diversas formas como as organizações interpretam e implementam este conceito. Adicionalmente, serão evidenciadas as vantagens resultantes da adoção de práticas de responsabilidade social, enfatizando os benefícios tanto para as empresas como para a sociedade em geral.

Por fim, a revisão aprofundará a perspetiva e o envolvimento dos colaboradores no âmbito da responsabilidade social, destacando a importância da participação e percepção dos recursos humanos no sucesso destas iniciativas. A pertinência desta abordagem reside na necessidade de compreender como os colaboradores influenciam e são influenciados pelas práticas de responsabilidade social, contribuindo assim para a relevância prática e académica do estudo.

1.1. A Responsabilidade Social como um Conceito Multidimensional

A Responsabilidade Social, apesar de não ser um tópico recente, tem adquirido crescente relevância e tem, sobretudo, vindo a tornar-se cada vez mais valorizada dentro das empresas.

Desta forma e, de acordo com Almeida e Govatto (2002), a Responsabilidade Social das Empresas pode ser definida como "... o compromisso empresarial para o desenvolvimento da sociedade..." (p.58). Adicionalmente, McWilliams e Siegel (2000)

descrevem a RSE como um conjunto de ações por parte das empresas de modo a promover o bem social que vá além dos interesses da organização. Torna-se, assim, de acordo com a Comissão das Comunidades Europeias, um processo através do qual as empresas integram voluntariamente preocupações sociais e ambientais nas suas operações e na sua interação com os seus *stakeholders* (Livro Verde, 2001), devendo ter sempre em conta e, consequentemente, estar em linha com os valores morais e éticos da organização em questão. Segundo a mesma linha de pensamento, Jamali et al. (2014) acrescentam que a Responsabilidade Social nas Empresas surge como a obrigação de ter alguma forma de influência na sociedade para além da maximização do lucro. Os autores acrescentam ainda que, para que sejam implementadas com sucesso, as ações relacionadas com a Responsabilidade Social devem estar integradas e incorporadas na organização através das diversas práticas de gestão, incluindo a GRH (Gestão de Recursos Humanos). Segundo a mesma lógica de raciocínio, há autores que consideram que a RSE (Responsabilidade Social Empresarial), surge como uma vertente não lucrativa das organizações em que as mesmas tentam, de variadas formas, conciliar a esfera económica, social e ambiental para dar continuidade e promover o desenvolvimento das atividades da empresa ao mesmo tempo que contribuem para a comunidade em que estão inseridas, procurando torná-la mais justa e equilibrada (Porter & Kramer, 2002).

Posto isto e, apesar de parecer ser um conceito bastante consensual, a verdade é que o conceito de RSE foi sendo alvo de diferentes interpretações ao longo dos anos através de diversos autores. Carroll (1999) acrescenta que as mudanças que ocorreram no conceito de “Responsabilidade Social Empresarial” devem-se, em grande parte, às mutações que foram ocorrendo na sociedade e, consequentemente, aos novos desafios que foram surgindo para as empresas.

Assim, a essência da responsabilidade social, isto é, as ações de natureza ética e voluntária, foi-se mantendo intacta. Porém, as práticas e as questões específicas foram-se alterando e gerando alguma discórdia entre autores.

As várias perspetivas sobre RSE (Responsabilidade Social Empresarial) discutidas na literatura podem ser classificadas em duas abordagens principais: aquela que nega a importância da responsabilidade social empresarial e defende que a procura de benefícios económicos é a única obrigação da organização e aquela que destaca um

conjunto mais amplo de obrigações organizacionais, indo além das considerações económicas.

Na primeira abordagem, Friedman (1970) afirma que as empresas servem um único objetivo: a maximização do lucro dentro dos limites impostos pela lei. Por outras palavras, os economistas neoclássicos dividem a sociedade em esferas independentes sendo que cada esfera desempenha apenas uma função e, consequentemente, serve apenas um propósito. As organizações políticas, tais como sindicatos e representantes dos trabalhadores, desempenham a função política ao apoiar e defender os interesses destes grupos. O governo, por sua vez, assume a responsabilidade pela função social, visando o bem-estar geral da sociedade. Enquanto isso, a responsabilidade da função económica recai sobre os negócios, que, tal como anteriormente mencionado, procuram maximizar os seus lucros. Tal está alinhado com a perspetiva de Levitt (1958) que se opunha à ideia de atribuir responsabilidades sociais às organizações, defendendo que o único propósito das mesmas é “fazer dinheiro”. Aliás, tanto Levitt (1958) quanto Friedman (1970) argumentavam que as ações sociais são preocupações que diziam respeito a outras instituições como à Igreja e ao Estado e não às empresas.

Na segunda abordagem, autores como Carroll (1991, 1999), Wood (1991) e Schwartz e Carroll (2003) defendem que as empresas devem assumir uma maior responsabilidade nas respostas que fornecem à sociedade, com o objetivo de atender às suas necessidades sociais de forma consistente e proativa. No entanto, embora alguns autores argumentem que a dimensão económica está intrinsecamente ligada à responsabilidade social das organizações, outros sustentam que a obtenção de lucro é essencialmente uma atividade voltada para o benefício próprio das empresas e não para o benefício da sociedade. Assim, defendem que a componente económica não deve ser integrada no conceito de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Neste contexto, Davis (1960) é um dos autores que encara a responsabilidade social como o conjunto de decisões e ações motivadas por razões que ultrapassam as económicas.

1.2. Dimensões da Responsabilidade Social

Neste subcapítulo, será feita primeiramente uma distinção entre a responsabilidade social empresarial interna e externa, abordando as práticas das

organizações tanto no seu interior (relacionadas com os colaboradores, gestão e cultura organizacional) como no seu impacto externo (na comunidade, no ambiente e na sociedade em geral). Em seguida, serão analisadas duas abordagens distintas para classificar as dimensões da responsabilidade social. A primeira divide as dimensões em económica, legal, ética e filantrópica, conforme o modelo de Carroll. A segunda, mais atual, foca-se nas dimensões económica, ambiental e social, oferecendo uma perspetiva mais abrangente e integrada das responsabilidades empresariais para com a sociedade.

1.2.1. Dimensão interna e Externa

Borger (2001) acrescenta que o conceito de RS nasce de uma preocupação por parte dos colaboradores das empresas em relação aos seus direitos e benefícios, bem como, por exemplo, questões ligadas ao ambiente dentro da empresa. Contudo, essas preocupações foram evoluindo e, eventualmente, acabaram por ultrapassar os limites internos das organizações e começaram a focar na comunidade em que a organização está inserida. Isto acabou por se traduzir em ações ligadas à preservação do meio ambiente, à promoção da equidade para grupos desfavorecidos, entre outros. Tal reflete a distinção entre a dimensão interna e externa da responsabilidade empresarial (Livro Verde, 2001).

A dimensão interna tem como principal alvo a satisfação e valorização dos colaboradores da empresa, sem os quais a organização não pode sobreviver (Kraemer, 2005). As práticas socialmente responsáveis a este nível ocorrem principalmente em quatro áreas distintas: a gestão de recursos humanos; a saúde e segurança no trabalho; a adaptação à mudança e a gestão do impacto ambiental e dos recursos naturais explorados no processo de produção (Livro Verde, 2001).

A título de exemplo, no que diz respeito à gestão de Recursos Humanos, as empresas enfrentam desafios significativos para atrair e reter trabalhadores qualificados. Para abordar isso, é crucial segundo o Livro Verde (2001) melhorar a comunicação interna, equilibrar a vida profissional e pessoal, garantir diversidade de recursos humanos, e assegurar igualdade de remuneração e oportunidades de carreira. Além disso, são necessárias práticas de recrutamento e seleção sustentáveis que tenham em

vista a luta contra a exclusão social e contra a discriminação, essenciais para contratar pessoas de minorias étnicas, idosos, mulheres, desempregados de longa duração e grupos desfavorecidos (Livro Verde, 2001).

Já no que diz respeito à dimensão externa, esta ultrapassa a esfera da própria empresa e estende-se à atuação na sociedade na qual a empresa está inserida, junto a todos os seus beneficiários externos (fornecedores, clientes atuais, potenciais clientes, opinião pública, governo, sociedade, entre outros) (Livro Verde, 2001). A interação da organização com as comunidades locais, exemplificada pelo apoio à construção de escolas e hospitais, patrocínios em áreas como a cultura e educação e construção de estruturas que melhorem as condições dos familiares dos colaboradores representa um elemento crucial para o crescimento e desenvolvimento mútuo. Isto é, as empresas não apenas contribuem em termos de emprego, remunerações e impostos como também colhem os frutos da estabilidade e prosperidade das comunidades locais em que estão inseridas, como destacado no Livro Verde (2001). Além disso, conforme discutido por Kraemer (2005), a empresa ganha também maior visibilidade e admiração junto aos públicos relevantes para a sua atuação, influenciando a sua competitividade. Com efeito, “As relações construídas com os públicos interno e externo, de forma a satisfazer as suas necessidades e interesses, gerando valor para todos, asseguraram a sustentabilidade a longo prazo dos negócios (...)” (Kraemer, 2005, p.7).

Por fim, num contexto em que as organizações assumem um papel cada vez mais proeminente na construção de sociedades sustentáveis, é importante abordar outras principais dimensões da responsabilidade social (Kraemer, 2005).

1.2.2. Pirâmide de Carroll: Dimensão económica, legal, ética e filantrópica

Carroll (1991) propôs um modelo de Responsabilidade Social Empresarial constituído por quatro dimensões (económica, legal, ética e discricionária/filantrópica) organizadas numa pirâmide com uma estrutura hierárquica bem definida, onde o peso e as prioridades de cada dimensão diminuem de forma proporcional (4:3:2:1). A base desta pirâmide assenta nas responsabilidades económicas que correspondem à obrigação da empresa de produzir bens e serviços desejados pela sociedade e vendê-los a um preço

justo, garantindo um lucro suficiente para assegurar a sua continuidade a longo prazo, bem como o aumento dos ganhos dos investidores (foco na maximização dos lucros). Este é o principal tipo de responsabilidade social presente nas empresas, sendo os lucros a principal razão da sua existência (Prado, 2011).

Seguem-se as responsabilidades legais, que dizem respeito às expectativas da sociedade de que as empresas cumpram as suas obrigações de acordo com as legislações vigentes. Estas responsabilidades asseguram que a atividade empresarial é conduzida dentro dos parâmetros legais estabelecidos. Importa sublinhar que diversos autores, como Davis (1973), contestam esta visão, sustentando que a responsabilidade social só tem início onde terminam as exigências legais. Isto é, cumprir a lei não equivale a ser socialmente responsável, mas sim a garantir a conformidade necessária para atuar num determinado mercado. Assim, quando se limita ao cumprimento das obrigações legais, esta prática deixa de ter um carácter voluntário e, consequentemente, não pode ser considerada responsabilidade social, tal como é defendido no Livro Verde (2001).

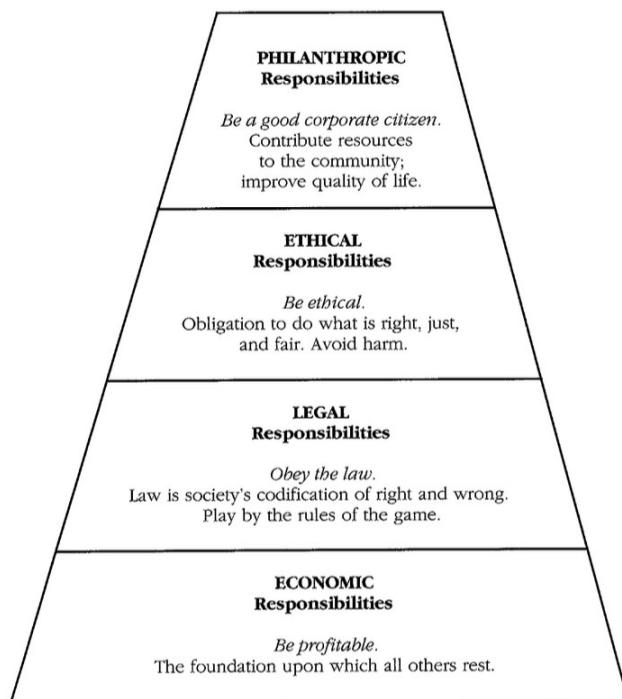
De seguida, encontram-se as responsabilidades éticas, que implicam que as empresas, para além de cumprirem a legislação, adotem comportamentos alinhados com as normas, padrões e expectativas éticas da sociedade, mesmo quando estas não são impostas legalmente. Este nível de responsabilidade exige que as empresas atuem de forma transparente e moralmente adequada nas suas operações. Para que uma empresa seja ética na tomada de decisões, deve agir com equidade, justiça e imparcialidade, respeitando igualmente os direitos individuais (Prado, 2011).

No topo da pirâmide encontram-se as responsabilidades discricionárias ou filantrópicas, que se referem à expectativa de que as empresas participem voluntariamente em atividades que promovam o bem-estar social, sem que sejam obrigadas por leis ou normas éticas a fazê-lo. Estas iniciativas filantrópicas, como o apoio a causas sociais e o contributo para a comunidade, demonstram um compromisso voluntário das empresas para com o bem-estar da sociedade. Segundo Prado (2011), a atividade discricionária inclui: fazer doações a obras benficiares, contribuir financeiramente para projetos comunitários ou para instituições de caridade, sem que se espere que essas ações gerem retornos para a empresa.

Assim, a Pirâmide de Carroll fornece uma estrutura fundamental para compreender as dimensões da responsabilidade social empresarial (RSE), ao integrar as

responsabilidades económica, legal, ética e discricionária, sendo considerado segundo Freire et al. (2008) até hoje um dos modelos mais influentes.

Em suma, segundo este modelo, ser uma empresa socialmente responsável implica conciliar os quatro tipos de responsabilidade social, produzindo bens e serviços necessários à sociedade, garantindo, assim, a sua continuidade no mercado e cumprindo as suas obrigações para com os stakeholders.



Fonte: Carroll, 1991

1.2.3. Triple Bottom Line: Dimensão Económica, ambiental e social

Posteriormente, surge o modelo tridimensional proposto por Elkington (1998), que surge como resposta à crescente pressão dos governos e da sociedade para que as organizações sejam mais transparentes e responsáveis quanto aos seus impactos. Conhecido como *Triple Bottom Line* ou "Tripé da Sustentabilidade", este modelo baseia-se no equilíbrio entre três pilares fundamentais: o social, o económico e o

ambiental também frequentemente designados pelos 3 Ps: *People, Planet and Profit* (Pessoas, Planeta e Lucro).

Esta teoria emerge, também, como uma alternativa às críticas anteriormente mencionadas direcionadas à Pirâmide de Carroll, particularmente à dimensão legal, que alguns autores consideram limitada por apenas enfatizar a conformidade mínima necessária para operar num mercado, sem representar um verdadeiro compromisso com a responsabilidade social.

Neste sentido, o conceito de *Triple Bottom Line* sublinha a importância de as empresas equilibrarem os seus objetivos económicos, sociais e ambientais, defendendo que estas não devem centrar-se exclusivamente no lucro, mas também considerar o impacto das suas atividades na sociedade e no meio ambiente, promovendo um modelo holístico de sustentabilidade. Elkington (1998) reforça esta perspetiva ao argumentar que a sustentabilidade empresarial só pode ser alcançada se as empresas integrarem e equilibrarem estas três dimensões nas suas práticas.

1.2.3.1 Dimensão Ambiental

A crescente consciência global sobre as questões ambientais tem impulsionado uma mudança significativa nas práticas empresariais, colocando a dimensão ambiental no centro da Responsabilidade Social Empresarial. Ademais, as questões ambientais e ecológicas são um tema importante para as empresas há mais de trinta anos, o que faz com que esta dimensão seja, também, a mais antiga das três (Uddin et al., 2008).

Posto isto, a RSE ambiental nas empresas transcende a mera conformidade com as regulamentações e representa, na realidade, um compromisso proativo com causas como minimizar a pegada ecológica, promover a conservação dos recursos naturais e procurar soluções inovadoras para os desafios ambientais. Neste contexto, as organizações desempenham um papel crucial na construção de um futuro sustentável, onde a integração de práticas ambientais responsáveis não apenas fortalece a sua reputação, mas também contribui para a preservação do meio ambiente para as gerações futuras.

Importa salientar que, de acordo com Uddin et al. (2008), é crucial que as empresas estejam conscientes do impacto ambiental resultante das suas atividades, preocupando-se em adotar medidas socialmente responsáveis que reduzam esses efeitos, contribuindo para um desenvolvimento sustentável ao nível global. A título de exemplo, destacam-se algumas práticas prejudiciais como o uso excessivo de combustíveis fósseis e a produção de resíduos poluentes. Com o intuito de mitigar tais efeitos negativos, as empresas adotam diversas estratégias, sendo uma delas a avaliação regular da pegada ecológica causada pela empresa. A pegada ecológica abrange diversos aspectos da empresa tais como o consumo de energia, a utilização de matérias-primas, a gestão de resíduos e as emissões de carbono. A medição e subsequente controlo desta pegada possibilitam uma compreensão mais aprofundada do impacto ambiental das suas operações, permitindo a identificação de oportunidades para a redução desses impactos (Uddin et al., 2008).

De facto, em muitos contextos empresariais e/ou socio-culturais, esta dimensão da Responsabilidade Social Empresarial é frequentemente designada unicamente de sustentabilidade, sublinhando a importância das práticas empresariais sustentáveis na gestão responsável dos recursos naturais, na redução das emissões e na promoção de um desenvolvimento económico que respeite os limites ecológicos.

1.2.3.2. Dimensão Social

A dimensão social da responsabilidade social nas empresas, apesar de ser a dimensão mais recente e que, consequentemente, tem vindo a ser mais abordada, é um aspeto fundamental que reflete o compromisso das organizações com o bem-estar da sociedade em que estão inseridas. De certa forma, de acordo com Uddin et al. (2008), consiste na “obrigação” que as empresas têm de tomar decisões que sejam do interesse da comunidade em que estão inseridas, procurando melhorar a qualidade de vida das mesmas. Segundo Jamali (2006), esta dimensão centra-se nos impactos que a organização exerce sobre os sistemas sociais através das suas atividades operacionais.

Uddin et al. (2008) menciona, também, que algumas das medidas mais utilizadas pelas empresas em prol da dimensão social podem ser divididas em três distintos

grupos: a responsabilidade para com os clientes, responsabilidade para com os colaboradores e a responsabilidade para com a comunidade.

A primeira, tal como o nome indica, consiste numa constante preocupação com o serviço fornecido ao cliente o que, por si só, não traz nada de novo. Neste caso, a ideia principal passa por fornecer uma boa relação de preço-qualidade através da melhoria de aspectos como a durabilidade do produto, o serviço pós-venda e atenção constante às queixas ou sugestões que possam surgir.

A responsabilidade para com os colaboradores, por sua vez, vai além do cumprimento das obrigações contratuais. Algumas medidas utilizadas pelas empresas passam pela disponibilização de seguro de saúde para os colaboradores e garantia de tratamento e oportunidades igualitárias para todos os membros da empresa onde se aposte na promoção da diversidade e inclusão no local de trabalho, sem distinção de características como género, idade, raça ou religião (Kraemer, 2005).

Por fim, a comunidade em que uma empresa está inserida desempenha um papel crucial no seu desenvolvimento, principalmente se estivermos a falar de pequenas e médias empresas. Desta forma, é crucial que as organizações criem e, posteriormente, mantenham uma boa reputação neste meio. Algumas das ações que são utilizadas pelas empresas para este propósito são, por exemplo: o patrocínio de eventos desportivos locais ou equipas, programas de donativos para a caridade e recrutamento de pessoas socialmente excluídas.

Deste modo, segundo Kraemer (2005) e Munck e Souza (2009), a dimensão social procura a promoção do bem-estar da força de trabalho; a defesa dos direitos dos trabalhadores e dos direitos humanos; a melhoria das condições de trabalho; a implementação da diversidade; a resolução de questões relacionadas com a saúde pública e a promoção de programas para melhorar a qualificação de pessoas discriminadas por qualquer tipo de preconceito.

1.2.3.3 Dimensão Económica

As empresas devem ser responsáveis ao nível social e ambiental, mas sem deixar de ser economicamente sustentáveis. A dimensão económica que, conforme

mencionado anteriormente, não é considerada por muitos autores como parte da RSE, refere-se à viabilidade financeira das empresas, englobando aspectos como a competitividade, a criação de empregos, a penetração em novos mercados e a lucratividade orientada para o longo prazo. Neste contexto, a sustentabilidade económica é cada vez mais entendida como um processo que gera valor acrescentado, ultrapassando a visão limitada de uma simples abordagem contabilística (Munck e Souza, 2009). Isto inclui, ainda, aspectos fundamentais como a satisfação do cliente, a qualidade e segurança dos produtos e a gestão da cadeia de abastecimento, que contribuem para fortalecer a confiança no mercado e assegurar a sustentabilidade das operações empresariais (Torugsa et al., 2013)

O Efeito Multiplicador é uma maneira eficaz de executar medidas da dimensão económica. Consiste na criação de vantagens económicas através de ações sociais que acabam por se amplificar e criar um efeito em cadeia por toda a sociedade (Uddin et al., 2008).

Outra forma que se revela bastante eficaz são os impostos. Grande parte das empresas encaram os impostos como despesas a ser evitadas e não como um contributo essencial para a economia da comunidade e, até, do país. Convém sublinhar que os impostos têm um impacto extremamente significativo na distribuição e criação de riqueza na comunidade (Uddin et al., 2008). Neste sentido, segundo Kraemer (2005) a dimensão económica abrange diversos aspectos como a criação de empregos, despesas em serviços externos, despesas em investigação e desenvolvimento e investimentos em educação, retorno dos investimentos para o negócio e para a comunidade, investimentos na melhoria da cadeia produtiva, impactos económicos decorrentes da abertura ou encerramento de unidades empresariais além de outras formas de capital humano. Assim, a empresa deve assegurar a congruência entre as suas receitas e despesas, fornecendo produtos adequados aos clientes e serviços que atendam às demandas da sociedade.

Caso não se trabalhe bem a questão da responsabilidade económica, a organização corre o risco de perder a sua legitimidade e, com isso, pode deixar de ser opção de compra/consumo dos clientes (Valor, 2005). Envolve a estratégia de negócio, a maximização das despesas e das receitas, melhoria da cadeia de valor, distribuição de dividendos a sócios e trabalhadores.

Em resumo, a integração das três dimensões da responsabilidade social empresarial representa uma abordagem holística, sendo crucial assegurar um equilíbrio entre elas, sem que nenhuma seja negligenciada para que se obtenha um impacto positivo e sustentável (Elkington, 1998). Esta integração é vista como essencial para que as atividades empresariais beneficiem não apenas os acionistas, mas também a sociedade e o meio ambiente.

Além de atuarem em prol do consumidor, procurando atender a todas as suas expectativas, é necessário que as organizações sejam lucrativas, rentáveis e tenham eficácia operacional (Carroll, 1991). Ou seja, devem otimizar as suas atividades, seja através de técnicas de aperfeiçoamento na execução dos serviços oferecidos ou através da redução de custos, sem perder a sua qualidade e visando superar as expectativas do cliente.

1.3. Vantagens resultantes das práticas de responsabilidade social

Segundo Masoud (2017) as organizações ao incorporarem a implementação de práticas socialmente responsáveis nas suas estratégias de gestão, desde que adequadamente, conseguem obter uma vantagem competitiva por comparação com outras empresas que não as implementem. Neste sentido, Husted e Allen (2001) afirmam existir, de facto, uma relação positiva entre as ações de responsabilidade social estratégica e vantagens competitivas.

Além disso, muitas empresas são atraídas pelas vantagens de adotar práticas socialmente responsáveis que estão relacionadas com: valorização e fortalecimento da imagem institucional e da marca; maior lealdade e fidelização do consumidor/cliente; flexibilidade e capacidade de adaptação; conquista de novos clientes; visibilidade e reconhecimento do mercado e reconhecimento público (Kraemer, 2005). Outras descobertas sugerem que cultivar uma reputação como uma empresa socialmente responsável pode ser uma alavanca importante na gestão, atração e retenção de talentos e pode, também, melhorar o desempenho e a sustentabilidade da empresa, proporcionando, entre outros aspectos, motivação do público interno e melhoria do clima organizacional. (Tymon et al., 2010)

De facto, num estudo realizado com 2000 alunos, 83% dos alunos que procuravam emprego afirmaram que escolheriam a oferta da empresa que demonstrasse maior responsabilidade social e 50% deles mencionaram preferir trabalhar em companhias éticas mesmo com salários menores (Levek et al., 2002).

Outros estudos como o de Tymon et al. (2010) constataram que a reputação de uma empresa como socialmente responsável aumenta a moral, o compromisso e a lealdade dos funcionários, contribuindo para o orgulho organizacional, o que pareceu impactar diretamente a satisfação com a organização. Deste modo, esta satisfação foi ainda associada à redução de *turnover* e à melhoria das percepções de sucesso na carreira.

Porém, é de salientar que só existe criação de algumas destas vantagens por meio de RSE se os benefícios para a sociedade forem reais e consistentes (Husted & Allen, 2001) e que, a partir do momento, em que a empresa deixe de cumprir com as suas obrigações sociais em relação a todas as partes interessadas perde o seu capital de Responsabilidade Social, prejudicando a sua credibilidade e reputação (Levek et al., 2002). Na sua dimensão interna pode ocorrer a deterioração do clima organizacional, desmotivação generalizada, surgimento de conflitos, queda na produtividade e aumento de acidentes de trabalho, enquanto que na sua dimensão externa podem ocorrer acusações de injustiça social; boicote por parte dos consumidores; reclamações dos fornecedores; queda nas vendas e, em casos mais extremos, até mesmo risco de falência (Levek et al., 2002).

1.4. Perspetiva e envolvimento dos colaboradores sobre a responsabilidade social

Apesar do crescente interesse em práticas de responsabilidade social nas empresas, é fundamental compreender a perspetiva dos colaboradores, que são peça chave na implementação e no sucesso dessas ações, para que as iniciativas de RSE sejam realmente eficazes. De certa forma, o interesse dos trabalhadores nas práticas de RS de uma empresa pode ser usado para avaliar o desempenho de RS da mesma (Onkila & Sarna, 2022).

Posto isto, os colaboradores enquanto grupo têm sido alvo de estudo na literatura sobre Responsabilidade Social Empresarial (RSE) ao longo de vários anos, abordando

diversas perspetivas. A investigação tem analisado o papel dos colaboradores na RSE sob diferentes ângulos, como o da gestão, da organização e do indivíduo. No entanto, a pesquisa nesta área continua fragmentada, dispersa por várias revistas académicas e disciplinas, e ainda não foram realizadas revisões sistemáticas e abrangentes sobre a relação dos colaboradores com a RSE (Onkila & Sarna, 2022).

Um estudo elaborado por Onkila e Sarna (2022) permitiu perceber que a percepção dos colaboradores sobre a responsabilidade social empresarial vai variando devido a fatores que podem ser divididos em dois grupos: fatores demográficos (idade, género, estado civil, entre outros) e fatores a nível organizacional (comunicação da empresa, comportamento sustentável dos colegas, cultura organizacional, entre outros).

No que diz respeito aos fatores demográficos, estudos como os de Lu et al. (2017) e Rosati et al. (2018) apontam que aspetos como idade, género, nível de escolaridade, local de residência, rendimento e estado civil podem ter impacto no comportamento dos colaboradores em relação à RSE. Rosati et al. (2018), por exemplo, destaca que as mulheres tendem a ser mais eticamente responsáveis do que os homens e a agir de forma mais sustentável, sendo que a participação feminina nos conselhos de administração favorece o envolvimento e a comunicação das atividades de RSE, bem como a criação de políticas éticas.

No mesmo seguimento, de acordo com o estudo de Gasalho e Piteira (2015), foram identificadas diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres, sendo que as mulheres atribuem maior relevância às políticas e práticas de Responsabilidade Social Empresarial.

Ruegger e King (1992), por sua vez, sugerem que a idade é um fator determinante na tomada de decisões éticas, tendo constatado que estudantes com mais de 40 anos foram os mais éticos (isto é, os mais exigentes em termos de comportamento ético), seguidos, por ordem, pelos grupos etários de 31–40 anos, 22–30 anos e, por fim, pelos estudantes com 21 anos ou menos. Contudo, relativamente ao fator idade, pode haver alguma controvérsia, dado que, no estudo de Gasalho e Piteira (2015), os colaboradores mais jovens valorizam mais os princípios e práticas RSE, nomeadamente internas, em comparação com os colaboradores mais velhos.

Além disso, os mesmos autores reforçam a influência do nível de escolaridade, observando que colaboradores com graus académicos superiores atribuem maior

importância às práticas e políticas de responsabilidade social, particularmente em questões internas de RSE. Além disso, no seu estudo concluíram que colaboradores mais jovens em termos antiguidade tendem a valorizar mais as práticas internas da RSE.

Vitell e Hidalgo (2006) acrescentam que estas percepções também variam consoante o país de residência. Por outro lado, Farooq et al. (2014) defendem que diferenças ao nível organizacional oferecem uma explicação mais robusta para as variações nas percepções de RSE, destacando que as experiências dos colaboradores com atividades de RSE moldam significativamente as suas opiniões. Além disso, Kim e Lee (2022) sugerem que o comportamento sustentável dos colegas de trabalho também influencia essas percepções. Inevitavelmente, as crenças ambientais, os valores e as atitudes pessoais dos colaboradores desempenham um papel importante na forma como veem e reagem às práticas de RSE (Onkila e Sarna, 2022).

Já no que diz respeito a fatores de nível organizacional, destaca-se a comunicação visto que transmite informações sobre as ações realizadas e objetivos subjacentes às iniciativas de responsabilidade social empresarial da organização (Suh, 2016). Uma vez que nem todos os colaboradores estão envolvidos ou têm conhecimento das iniciativas de responsabilidade social em curso, torna-se essencial comunicar sobre estas ações.

Importa salientar que, apesar dos grupos supramencionados, outros autores defendem que existem outros fatores que podem ter igual ou até maior impacto na maneira como a RSE é percecionada dentro das empresas.

A importância do alinhamento entre a organização e os colaboradores, bem como a congruência de valores, harmonia e consistência, é destacada como uma condição essencial para que a RSE seja amplamente aceite e integrada em toda a organização (Saifulina & Carballo-Penela, 2016). Além disso, é fundamental assegurar um alinhamento entre as motivações dos colaboradores e as dos líderes (Shao et al., 2017)

O papel da liderança revela-se particularmente relevante neste contexto, uma vez que o tipo de líder presente na empresa é um dos fatores que influencia diretamente a percepção e as expectativas dos trabalhadores. Groves e LaRocca (2011) destacam que os valores éticos e morais dos líderes estão intrinsecamente ligados às expectativas que os colaboradores formam em relação às iniciativas de RSE. Além disso, Vlachos et al.

(2014) sublinham que o envolvimento ativo dos líderes na implementação das estratégias de responsabilidade social tem igualmente uma influência significativa. Assim, a congruência de valores e o papel ativo da liderança surgem como elementos-chave para o sucesso das práticas de RSE dentro das organizações.

Posto isto, apesar além do papel essencial da liderança, as percepções dos colaboradores sobre a Responsabilidade Social Empresarial são, também, moldadas por uma combinação de fatores individuais e organizacionais, evidenciando a diversidade de influências que moldam o envolvimento e a adesão dos trabalhadores a estas práticas.

2. Metodologia

Neste capítulo pretende-se uma definição dos métodos e técnicas a utilizar para a recolha de dados, descrevendo os objetivos da investigação: gerais e específicos, assim como, os respetivos procedimentos e caracterização da amostra.

2.1. Objetivos de investigação

O presente estudo tem como objetivo principal compreender a importância atribuída pelos colaboradores à Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e analisar o alinhamento entre as suas expectativas e a realidade das práticas implementadas pelas respetivas empresas. Adicionalmente, pretende-se explorar o grau de envolvimento dos colaboradores nas iniciativas de RSE.

Como objetivos específicos, pretende-se (1) Avaliar a importância atribuída pelos colaboradores às diferentes ações de RSE de acordo com as respetivas dimensões (social, ambiental e económica); (2) Analisar a avaliação dos colaboradores sobre as práticas de responsabilidade social realizadas pelas suas empresas; (3) Identificar as lacunas (gaps) existentes entre a valorização das práticas de RSE e a sua aplicação nas empresas; (4) Avaliar o grau de envolvimento dos colaboradores nas práticas de RSE das suas empresas; (5) Compreender o interesse e a predisposição dos colaboradores em aumentarem o seu envolvimento nas práticas de Responsabilidade Social Empresarial;

(6) Compreender se existem diferenças na avaliação dos colaboradores relativamente à responsabilidade social, tendo em conta as suas características sociodemográficas (género, estado civil e faixa etária) e (7) Compreender se existem diferenças na percepção dos colaboradores de acordo com características organizacionais das empresas onde trabalham (setor de atividade, dimensão da empresa, antiguidade na empresa, tipo de contrato e se assume ou não posição de chefia).

De ressaltar que esta pesquisa assume um caráter exploratório pelo que não se baseia em hipóteses previamente formuladas. Este enfoque permite uma abordagem mais aberta e flexível, visando explorar o tema de maneira abrangente e identificar possíveis tendências ou *insights* que possam emergir ao longo do estudo.

2.2. Método e Técnica de Recolha de dados

Atendendo aos objetivos definidos para a presente investigação optou-se por uma abordagem quantitativa, caracterizada pela objetividade, clareza e rigor na recolha e análise de dados observáveis e mensuráveis, sendo uma metodologia orientada para a identificação de factos e causas de fenómenos, o que a torna particularmente adequada para a análise objetiva dos resultados (Oliveira & Ferreira, 2014).

Esta metodologia destaca-se ainda pela sua capacidade de possibilitar uma análise sistemática de um volume substancial de dados, facilitando a identificação de tendências, padrões e diferenças estatisticamente significativas, bem como o estabelecimento de relações entre variáveis (Stockemer, 2019). Adicionalmente, o método quantitativo permite quantificar opiniões, comportamentos e atitudes, proporcionando uma visão clara e representativa do posicionamento da população em relação à temática em estudo (Sukamolson, 2007).

Neste sentido, acredita-se que este método se adequa à temática em estudo, visto que, pretendemos com a nossa investigação: compreender a importância atribuída pelos colaboradores à Responsabilidade Social Empresarial (RSE), analisar o alinhamento entre as suas expectativas e as práticas implementadas pelas empresas e explorar o grau de envolvimento dos colaboradores nas iniciativas de RSE, garantindo resultados fiáveis e relevantes para a área em questão.

De facto, para compreender a percepção dos colaboradores em relação às práticas de responsabilidade social empresarial, optou-se pelo uso de um questionário como técnica de recolha de dados, uma vez que, sendo a fiabilidade da metodologia dependente das técnicas utilizadas, o questionário possibilitou a obtenção de dados tanto quantitativos como qualitativos essenciais para a investigação.

Com efeito, desenvolveu-se o questionário (Anexo A) com recurso à plataforma Google Forms, estando este dividido em 4 grandes secções de acordo com as variáveis a serem analisadas.

Na introdução do questionário, foi incluído um breve texto que explicou a sua origem, objetivos e critérios de elegibilidade para participação. Foi esclarecido aos participantes que não havia respostas erradas, de forma a incentivá-los a partilhar as suas opiniões de forma mais livre. Além disso, foi destacada a natureza confidencial da pesquisa, assegurando que a análise seria feita globalmente e que a contribuição individual de cada um seria fundamental. A duração estimada do questionário foi mencionada, com o intuito de ser breve, evitando o cansaço dos inquiridos e assegurando respostas mais focadas e precisas. Foi também fornecido um contacto para esclarecimento de quaisquer dúvidas. O texto funcionou como um pequeno consentimento, sendo que os participantes só passavam para o questionário propriamente dito caso aceitassem participar, de acordo com as informações transmitidas. Agradeceu-se, ainda, a colaboração de todos os envolvidos.

Seguidamente, a primeira secção destina-se a avaliar a importância atribuída pelos participantes a diferentes ações de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Para esse efeito, recorreu-se ao instrumento elaborado por Fatma et al. (2016), que mede a percepção dos consumidores em relação às atividades de responsabilidade social empresarial tendo como base o modelo tridimensional "Triple Bottom Line" de Elkington (1998). Esta escala foi concebida para avaliar três dimensões principais da Responsabilidade Social Empresarial (RSE): ambiental, social e económica e inclui um total de 18 itens: 5 itens refletem ações da dimensão económica, 7 da dimensão social e 6 da dimensão ambiental. De ressaltar que embora a escala desenvolvida por Fatma et al. (2016) tenha sido elaborada para a indústria do turismo, oferece uma ferramenta válida e fiável para medir a percepção dos consumidores sobre as atividades de RSE, pelo que se considera uma escolha adequada para o estudo em questão.

Tabela 1: Itens da escala de Fatma et al. (2016)

A minha empresa ...	
Dimensão Social	Providencia oportunidades de formação e promoção aos seus trabalhadores
	Envolve-se em ações de filantropia contribuindo para causas como arte, educação e serviços sociais
	Promove oportunidades iguais na contratação de trabalhadores
	Direciona parte de seu orçamento para doações e apoio social em favor dos mais desfavorecidos.
	Está preocupada em melhorar o bem-estar geral da sociedade
	Assume um papel na sociedade que vai além da geração de lucros
Dimensão Económica	Ajuda a resolver problemas sociais
	Reporta de forma honesta a sua situação económica aos seus accionistas.
	Mantém um controle rígido sobre os seus gastos.
	Tenta garantir a sua sobrevivência e sucesso a longo prazo
	Tenta melhorar a sua performance económica
Dimensão Ambiental	Tenta obter o máximo de lucro da sua atividade
	Explora energias renováveis num processo produtivo compatível com o meio ambiente
	Preocupa-se em respeitar e proteger o ambiente natural
	Tem uma predisposição positiva para o uso, compra ou produção de bens ecológicos.
	Reduz o consumo de recursos naturais
	Comunica com os seus clientes sobre as suas práticas ambientais
	Procura obter certificações ambientais

Na escala utilizada neste questionário, os participantes avaliam o grau de relevância das afirmações apresentadas numa escala de likert de 1 a 7 onde o valor 1 indica que não atribuem qualquer importância ou valorização à ação descrita, enquanto

o valor 7 reflete que consideram a ação extremamente importante ou altamente valorizada numa empresa.

A segunda secção utiliza exatamente os mesmos 18 itens e tem por base novamente a escala desenvolvida por Fatma et al. (2016) conforme supramencionado, mas desta vez, em vez de avaliar a importância que atribuem a cada afirmação, os participantes são convidados a indicar o grau de concordância com afirmações relacionadas à sua organização. As afirmações apresentadas são do tipo: "A minha empresa tenta obter o máximo de lucro da sua atividade." Os participantes devem indicar se concordam ou não com cada afirmação, tendo em consideração a realidade da sua empresa. Neste caso, 1 significa que o participante discorda totalmente da afirmação, enquanto 7 significa que concorda totalmente.

Estas duas secções permitirão, posteriormente, analisar o gap existente entre aquilo que o participante valoriza em termos de RSE e a realidade observada na empresa em que trabalha, permitindo identificar as discrepâncias entre a importância atribuída a determinadas ações e a sua implementação prática na organização.

A terceira secção tem como objetivo perceber, através de duas questões abertas, quais as práticas de responsabilidade social que o participante mais valoriza na sua empresa e as razões pelas quais atribui valor a essas práticas. Adicionalmente, são apresentadas duas questões fechadas, com o intuito de avaliar o grau de envolvimento do participante com estas práticas na sua organização e se expressa o desejo de estar mais envolvido nelas a partir de uma escala likert de 5 pontos.

Por fim, a última secção do questionário é dedicada à recolha de dados sociodemográficos, com o objetivo de obter informações sobre as características pessoais e profissionais dos participantes. Foram recolhidos dados como idade, sexo, nacionalidade, escolaridade, estado civil e, ainda, informações profissionais, como o setor de atividade, a função desempenhada, o tempo de trabalho (antiguidade) na empresa, a dimensão da empresa e se o participante ocupa ou não cargos de chefia. Estes dados são essenciais para permitir a análise de possíveis relações entre as características dos participantes e as suas respostas no questionário.

2.3. Procedimento

Antes da aplicação do questionário à amostra final, foi realizado um pré-teste com um grupo de 4 participantes, com o objetivo de avaliar a clareza das perguntas, o tempo necessário para preenchê-lo e identificar possíveis ambiguidades. O pré-teste foi conduzido presencialmente, conforme a disponibilidade dos participantes, e cada sessão foi seguida de uma breve entrevista, na qual se recolheu feedback qualitativo sobre a experiência com o questionário.

O tempo médio de resposta foi registado e as dificuldades mencionadas pelos participantes foram analisadas de forma detalhada. Com base na análise das respostas e do feedback obtido, foram realizadas algumas alterações, nomeadamente, a inclusão de exemplos entre parênteses em afirmações ou questões que não estavam totalmente claras em termos de interpretação. Por exemplo, no item 11, foram fornecidos exemplos de ações de filantropia, com o objetivo de tornar a questão mais comprehensível para todos os participantes.

Assim, o pré-teste foi uma etapa essencial para o aprimoramento do questionário. As mudanças implementadas, fundamentadas no feedback dos participantes, asseguraram que o instrumento de recolha de dados fosse claro, comprehensível e ajustado à amostra pretendida.

Com o questionário final disponível, a divulgação foi realizada por meio de um link compartilhado em redes sociais (Facebook e Instagram) e redes de contatos pessoais, com o intuito de alcançar uma amostra diversificada. Além disso, a opção pela partilha online foi motivada pelo seu baixo custo, rapidez, acessibilidade e pela facilidade de tratamento subsequente dos dados.

A recolha de dados ocorreu entre Setembro e Outubro de 2024, permitindo que os participantes acessassem ao questionário de forma prática e segura.

2.4. Participantes/Amostra

Como supramencionado, a recolha de dados foi realizada através de um questionário, partilhado nas redes sociais e distribuído a amigos e familiares, resultando

numa amostra não probabilística, mais especificamente, uma amostra de conveniência. Este método é caracterizado pela inclusão de participantes disponíveis e acessíveis ao investigador, sem garantir uma seleção aleatória de todos os elementos da população-alvo. Embora a amostra de conveniência permita obter respostas de forma rápida e com baixo custo, limita a generalização dos resultados devido à falta de aleatoriedade na seleção dos participantes. No entanto, face às dificuldades na obtenção de um grande número de respostas durante o período de recolha de dados, este método revelou-se o mais eficaz e adequado para o estudo.

No total, foram recolhidas 132 respostas, das quais 131 foram validadas e uma considerada inválida. A única pessoa excluída foi um participante que, no início do questionário, não aceitou o consentimento informado, sendo, por isso, encaminhado diretamente para a página de agradecimento final do questionário.

2.5. Técnica de análise de dados

Após a obtenção de todos os dados, tornou-se necessário recorrer a uma ferramenta de análise de dados. Para esse fim, e considerando o carácter metodológico quantitativo e o método de recolha de dados utilizado (questionário), optou-se pela utilização do software estatístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Com efeito, foram realizadas análises fatoriais exploratórias com o objetivo de identificar a estrutura subjacente aos dados e verificar a adequação dos indicadores às variáveis em estudo. Adicionalmente, no âmbito dos testes de comparação de médias, foram conduzidos Testes T para amostras independentes, com vista a comparar médias entre dois grupos distintos, bem como ANOVAs One-Way, que permitiram analisar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre três ou mais grupos. Estas abordagens estatísticas conferem maior rigor e robustez à análise dos dados, assegurando a fiabilidade e a validade dos resultados alcançados.

3. Análise e discussão de dados

Este capítulo apresenta e discute os dados obtidos através da aplicação do método de recolha de dados previamente descrito. A análise concentra-se na extração e organização dos dados dos participantes, recorrendo a gráficos e tabelas que possibilitam a classificação das respostas do questionário e a sua discussão.

3.1. Caracterização da amostra

A amostra final é constituída por um total de 131 inquiridos. Por conseguinte, as figuras abaixo foram interpretadas com base nas respostas obtidas. De acordo com os dados da figura 1, é possível verificar que, dos 131 inquiridos, 64,9% (85 participantes) pertencem ao género feminino, 34,4% (45 participantes) são do género masculino e 0,8% (1 participante) selecionou a opção “outro”.

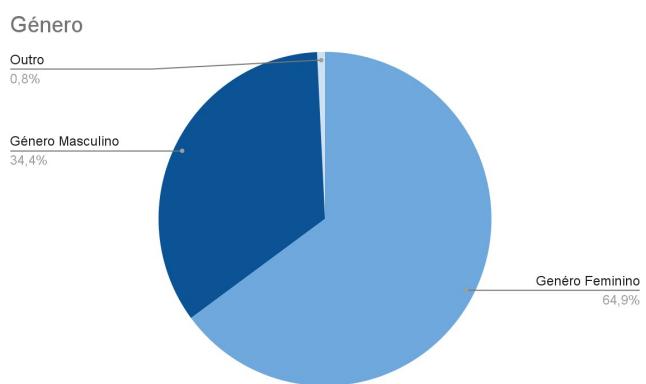


Figura 1: Género dos inquiridos

No que diz respeito às habilitações literárias, segundo a figura 2, é possível verificar que a maior expressão acontece com os inquiridos que possuem a Licenciatura que representam 47,3% da amostra (62 respostas). Em seguida, com a 2^a maior expressão temos indivíduos que concluíram o ensino obrigatório (12^a ano) com 44 respostas (33,6%). Logo depois, verifica-se uma representação de 17,6% de inquiridos com o Mestrado correspondendo a 23 respostas. Além disso, verificamos que dois grupos amostrais apresentam a mesma percentagem de 0,8% onde apenas 1 participante possui o 9º ano e apenas um possui o Doutoramento. Os resultados obtidos nesta

questão, com uma representatividade pouco homogénea, manifestam uma clara tendência para inquiridos com o Ensino Superior. De ressaltar que, embora o questionário oferecesse a opção de indicar o 4º ou o 6º ano como o nível máximo de escolaridade, não se registaram participantes que possuíssem exclusivamente estas qualificações.

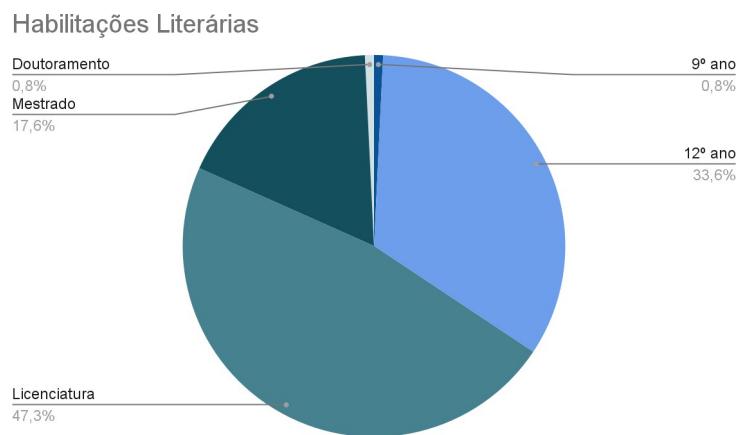


Figura 2: Habilidades literárias dos inquiridos

Relativamente à nacionalidade, segundo a figura 3 é possível verificar que quase toda a amostra (96,9%) possui nacionalidade portuguesa correspondente a 127 participantes enquanto que apenas 4 participantes (3,1%) possuem outra nacionalidade, nomeadamente brasileira.

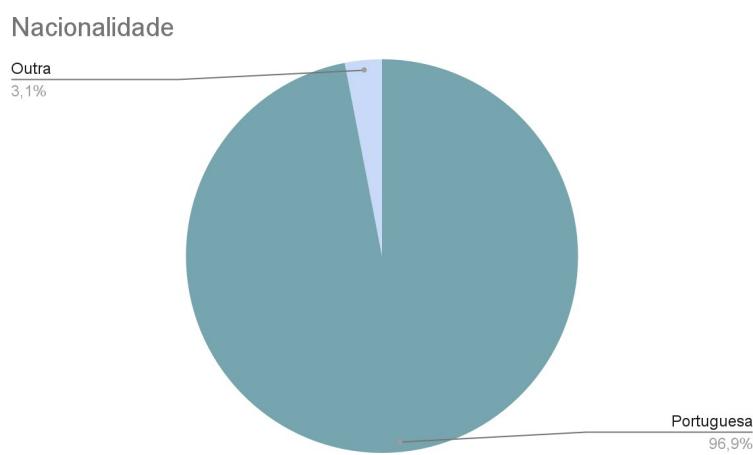


Figura 3: Nacionalidade dos inquiridos

Quanto ao estado civil, podemos constatar através da figura 4 que a maioria dos participantes é casado representando 61,1% da amostra. Com a segunda maior expressão estão os participantes solteiros que representam 32,1% da amostra. Por último, temos ainda 9 participantes (6,9%) que se encontram atualmente divorciados ou separados. Além disso, apesar de o questionário incluir a opção 'Viúvo(a)', nenhum dos participantes se encontra nesta condição.

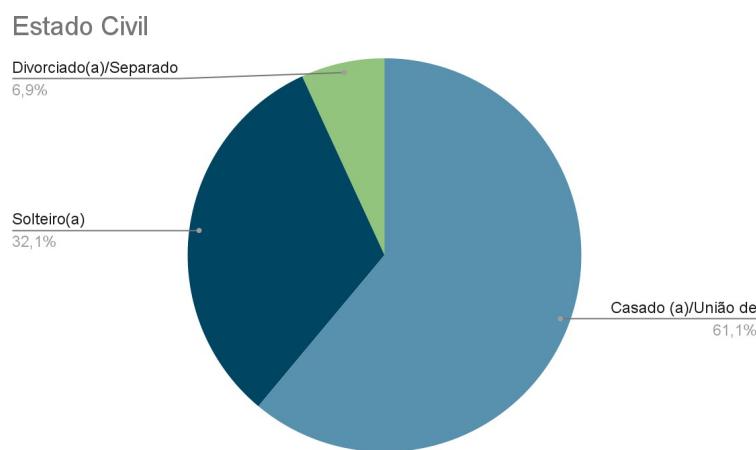


Figura 4: Estado Civil dos inquiridos

Relativamente à faixa etária, conforme apresentado na figura 5, verifica-se que 12,2% da amostra (16 participantes) têm entre 18 e 25 anos, 27,5% (36 participantes) situam-se entre os 26 e os 40 anos, 30,5% (40 participantes) têm idades entre os 41 e os 50 anos, e, por fim, 29,8% da amostra (39 participantes) têm mais de 50 anos.

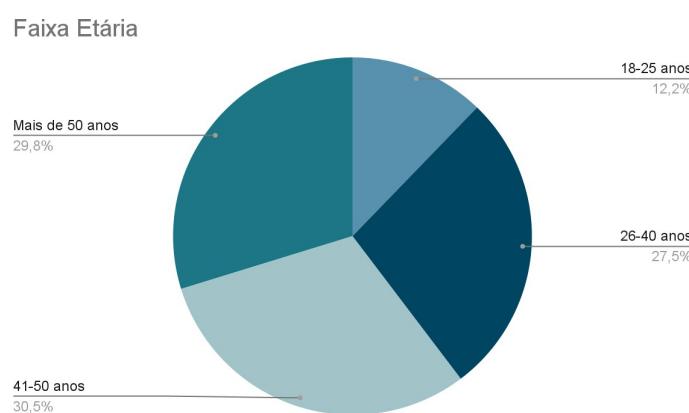


Figura 5: Idade dos inquiridos

A caracterização da amostra deste estudo não se limita aos dados sociodemográficos anteriormente analisados. Foram igualmente recolhidas informações de natureza organizacional com o objetivo de compreender melhor a situação laboral dos colaboradores, abrangendo aspetos como o tipo de contrato, a zona geográfica, o cargo ocupado e se desempenham ou não funções de chefia. De seguida, com base nestes elementos, será realizada uma caracterização detalhada da amostra, de forma a oferecer uma visão mais abrangente e contextualizada sobre o perfil dos participantes neste estudo.

No que diz respeito à dimensão da entidade empregadora, através da figura 6, foi possível observar que a maior proporção pertence às Grandes Empresas, com 59,5% (78 respostas). Quanto às PME, estas representam 25,2% da amostra, sendo compostas por Pequenas Empresas com 10,7% (14 respostas) e Médias Empresas com 14,5% (19 respostas). Adicionalmente, 15,3% da amostra trabalha em Microempresas (20 respostas). De facto, esta amostra não é representativa da realidade em Portugal, dado que, de acordo com a DGAE (s.d), as PME constituem uma parte essencial do tecido empresarial, representando 99,9% do total das empresas no país.

Dimensão das entidades empregadoras dos inquiridos

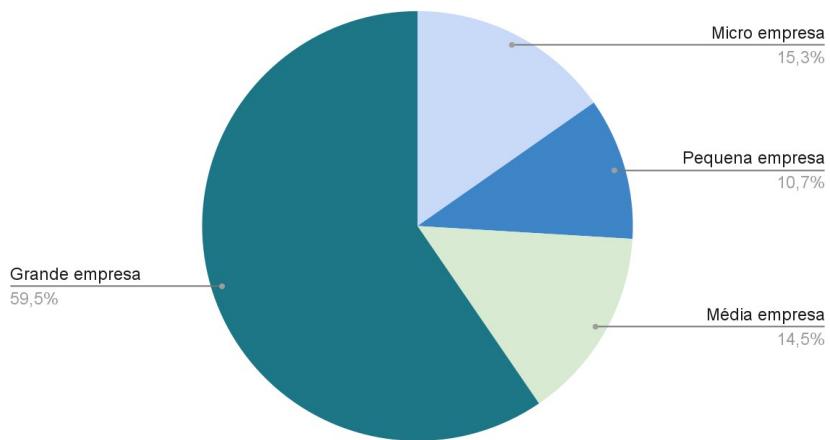


Figura 6: Dimensão empresa

Em relação aos anos de antiguidade na organização, expostas na Figura 7, verificamos desde logo a dispersão de respostas nesta questão. Ainda assim, denotamos que o maior grupo engloba um total de 47 inquiridos que detém mais de 10 anos de

antiguidade, compondo 35,9% da amostra. Enquanto o menor, corresponde apenas 8,4%, representando os 11 participantes que possuem 7-10 anos de antiguidade. Além disso, 36 participantes (27,5%) possuem 1 a 3 anos de antiguidade, 24 participantes (18,3%) possuem 4 a 6 anos de experiência e 13 participantes (9,9%) possuem menos de 1 ano de antiguidade.

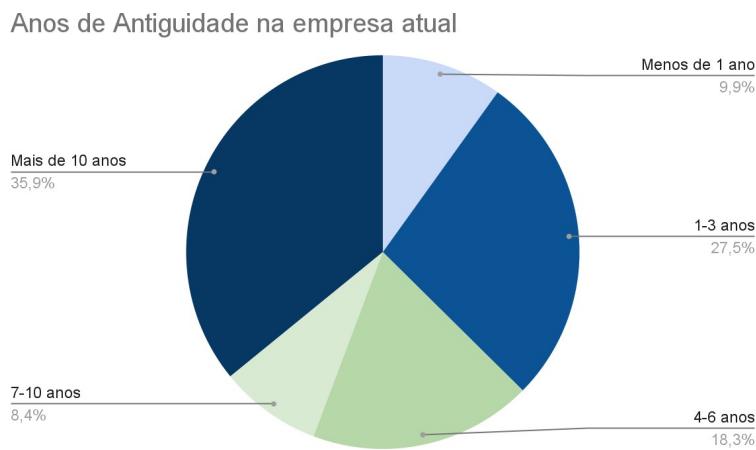


Figura 7: Antiguidade dos participantes

Além disso, a análise da amostra revelou ainda que a maioria dos participantes não ocupa posições de chefia, representando 71,8% (94 indivíduos), enquanto que apenas 37 participantes (28,2%) ocupam funções de liderança, conforme é possível observar na figura 8.

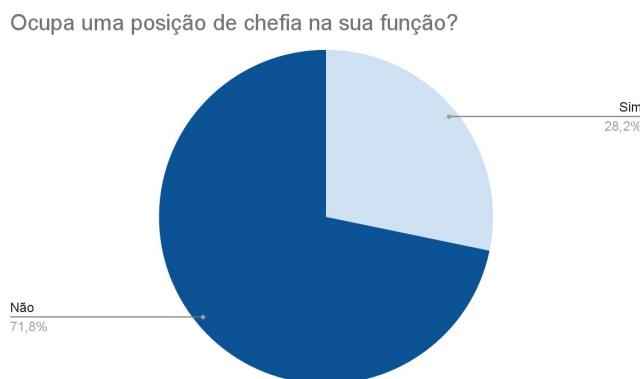


Figura 8: Posição de chefia

Relativamente ao tipo de contrato e vínculo laboral, a maioria da amostra encontra-se em regime de contrato efetivo, representando 71% dos participantes (93 indivíduos). O segundo vínculo mais representativo é o contrato a termo certo, abrangendo 11,5% dos participantes (15 indivíduos). Os restantes vínculos laborais apresentam menor expressão tal como é possível constatar na figura 9, evidenciando a diversidade contratual no grupo analisado.

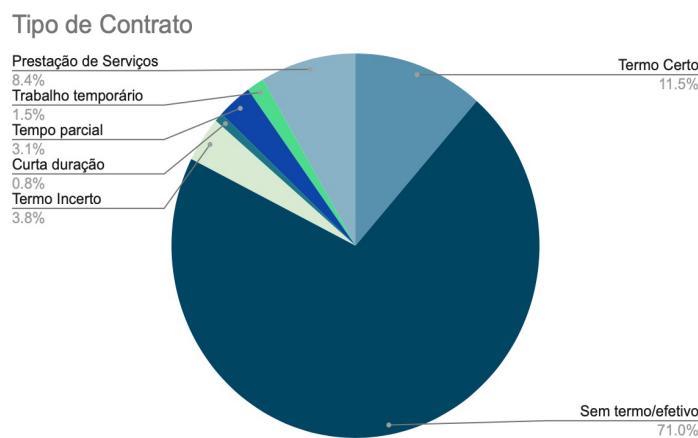


Figura 9: Tipo de contrato

Por fim, a análise da amostra relativamente ao setor de atividade dos participantes revelou que a grande maioria atua no setor terciário (ex.: saúde, educação, turismo, comércio), representando 84% da amostra (110 participantes). Além disso, 15,3% dos participantes pertencem ao setor secundário (ex.: indústrias automóvel, construção civil), e apenas um participante (0,8%) atua no setor primário (ex.: agricultura, mineração, pesca).

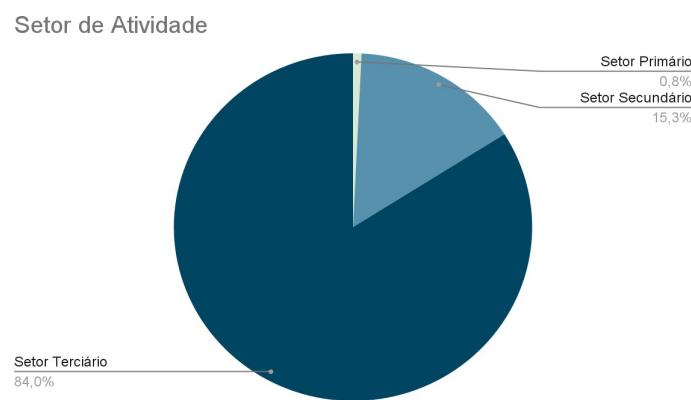


Figura 10: Setor de atividade dos participantes

Toda a caracterização da amostra está devidamente resumida no Anexo B.

3.2. Tratamento e confiabilidade dos resultados

3.2.1. Análise descritiva das questões de RSE

Tabela 2: Descritivas das questões de RSE

1ª Escala- Expectativas		2ª escala- Avaliação do Real	GAP
Importância atribuída às diferentes ações de RSE	Média (1-7)	Avaliação dos colaboradores sobre as práticas de RSE realizadas pelas suas empresas	Média (1-7)
1. Tenta obter o máximo de lucro da sua atividade	5,64	1. Tenta obter o máximo de lucro da sua atividade	6,01
2. Tenta melhorar a sua performance económica	6,2	2. Tenta melhorar a sua performance económica	6,01
3. Tenta garantir a sua sobrevivência e sucesso a longo prazo	6,58	3. Tenta garantir a sua sobrevivência e sucesso a longo prazo	6,28
4. Mantém um controle rígido sobre os seus gastos,	5,85	4. Mantém um controle rígido sobre os seus gastos,	5,5

5. Reporta de forma honesta a sua situação económica aos seus accionistas,	6,65	5. Reporta de forma honesta a sua situação económica aos seus accionistas,	5,64	-1,01
6. Ajuda a resolver problemas sociais	6,54	6. Ajuda a resolver problemas sociais	5,45	-1,09
7. Assume um papel na sociedade que vai além da geração de lucros,	6,58	7. Assume um papel na sociedade que vai além da geração de lucros,	5,45	-1,13
8. Está preocupada em melhorar o bem-estar geral da sociedade,	6,51	8. Está preocupada em melhorar o bem-estar geral da sociedade,	5,33	-1,18
9. Direciona parte de seu orçamento para doações e apoio social em favor dos mais desfavorecidos,	6,28	9. Direciona parte de seu orçamento para doações e apoio social em favor dos mais desfavorecidos,	4,94	-1,34
10. Promove oportunidades iguais na contratação de trabalhadores,	6,66	10. Promove oportunidades iguais na contratação de trabalhadores,	5,52	-1,14
11. Envolve-se em ações de filantropia (i.e, ações de caridade, voluntariado, solidariedade...) contribuindo para causas como arte, educação e serviços sociais,	6,3	11. Envolve-se em ações de filantropia (i.e, ações de caridade, voluntariado, solidariedade...) contribuindo para causas como arte, educação e serviços sociais,	5,15	-1,15
12. Providencia oportunidades de formação e promoção aos seus trabalhadores,	6,82	12. Providencia oportunidades de formação e promoção aos seus trabalhadores,	5,47	-1,35
13. Explora energias renováveis num processo produtivo compatível com o meio ambiente,	6,39	13. Explora energias renováveis num processo produtivo compatível com o meio ambiente,	4,79	-1,6
14. Preocupa-se em respeitar e proteger o ambiente natural,	6,54	14. Preocupa-se em respeitar e proteger o ambiente natural,	5,11	-1,43
15. Tem uma predisposição positiva para o uso, compra ou produção de bens ecológicos,	6,22	15. Tem uma predisposição positiva para o uso, compra ou produção de bens ecológicos,	4,67	-1,55
16. Reduz o consumo de recursos naturais,	6,21	16. Reduz o consumo de recursos naturais,	4,69	-1,52
17. Comunica com os seus clientes sobre as suas práticas ambientais,	6,03	17. Comunica com os seus clientes sobre as suas práticas ambientais,	4,76	-1,27
18. Procura obter certificações ambientais,	6,02	18. Procura obter certificações ambientais,	4,81	-1,21

No que diz respeito à escala que mede a importância atribuída pelos colaboradores à Responsabilidade Social nas Empresas, todas as médias registadas estão acima de 5,5 numa escala de 1 a 7, o que reflete uma percepção geral de elevada importância atribuída a estes aspetos. As médias variam entre 5,64 e 6,82, indicando

que os itens avaliados são considerados importantes ou muito importantes para os colaboradores. Entre os itens mais valorizados, destacam-se as oportunidades de formação e promoção (6,82), a igualdade de oportunidades na contratação de colaboradores (6,66) e a honestidade da empresa em relação à sua situação económica (6,65). Estes valores mostram que os colaboradores não apenas reconhecem como desejam que a empresa demonstre um compromisso significativo com estas práticas, sugerindo que estas medidas são vistas como cruciais para uma boa responsabilidade social empresarial.

Os resultados da segunda escala, que avalia a percepção dos colaboradores sobre a realidade da sua empresa, apresentam médias entre 4,67 e 6,28 numa escala de 1 a 7, o que demonstra uma percepção variada entre os diferentes itens avaliados. Os itens com as médias mais elevadas foram a sobrevivência da empresa a longo prazo (6,28) e a obtenção do máximo de lucro na sua atividade (6,01), indicando que estas áreas são percebidas como as mais alinhadas com a realidade da empresa. Por outro lado, os itens com as médias mais baixas foram a predisposição positiva para o uso de bens ecológicos (4,67), a redução do consumo de recursos naturais (4,69) e a exploração de energias renováveis (4,79), o que sugere uma percepção de menor atenção a estas questões por parte da empresa.

Posto isto, torna-se interessante analisar os gaps registados, ou seja, as diferenças entre as práticas de RSE que os colaboradores valorizam e a percepção que têm da realidade na sua empresa, para compreender melhor o alinhamento entre expectativas e a realidade, na prática. Os gaps registados revelam diferenças significativas, com alguns itens a apresentarem gaps positivos ou próximos de zero (como a obtenção do máximo de lucro na sua atividade com um gap de 0,37), indicando que a empresa está alinhada ou até supera as expectativas em certas áreas. No entanto, a maioria dos gaps é negativa, sugerindo que, para muitos aspectos avaliados, há um desalinhamento considerável entre as prioridades dos colaboradores e a prática da empresa.

Os gaps mais elevados, como a exploração de energias renováveis, o uso de produtos ecológicos e a redução do consumo de recursos naturais (-1,60, -1,55 e -1,52, respetivamente) apontam para áreas específicas onde as expectativas dos colaboradores estão longe de ser atendidas.

No que toca à análise das questões abertas, embora todas as dimensões tenham sido mencionadas, a dimensão social externa destacou-se, como a mais referida, com exemplos de resposta frequentes como "doações financeiras", "doações de bens de primeira necessidade", "Envolvimento em ações de solidariedade social" e "apoio a projetos sociais". Em segundo lugar, surge a dimensão ambiental, na qual os colaboradores sublinharam a importância de adotar medidas que minimizem o impacto ambiental e promovam a sustentabilidade, mencionando ações como "reciclagem" e "redução de resíduos". Por outro lado, a dimensão económica foi a menos mencionada, sendo atribuída menor relevância comparativamente às dimensões social e ambiental.

3.2.2. Análise descritiva das questões de Envolvimento

Tabela 3: Descritivas das questões de Envolvimento

	Média	Desvio Padrão
Qual é o seu grau de envolvimento nas práticas de responsabilidade social da sua empresa?	3.07	1.431
Eu gostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidade social da empresa	3.81	1.253

As respostas às duas perguntas sobre o envolvimento dos colaboradores nas práticas de responsabilidade social da empresa mostram médias de 3,07 para o grau de envolvimento atual e de 3,81 para o desejo de maior envolvimento, numa escala de 1 a 5. Estes resultados indicam que, embora o envolvimento atual seja percecionado como moderado, existe uma vontade relativamente mais elevada por parte dos colaboradores de aumentar a sua participação nestas práticas. A diferença entre as médias (-0,74) sugere que muitos colaboradores sentem que o seu nível de envolvimento não é suficiente e que há margem, não só para os colaboradores tomarem iniciativas para se envolverem mais nas práticas de responsabilidade social mas, também, para a empresa fomentar uma maior integração e participação ativa dos colaboradores nas iniciativas.

3.2.3. Alfa de Cronbach

Após a caracterização da amostra e análise descritiva, um dos passos seguintes é avaliar a fiabilidade do instrumento de recolha de dados. Este passo é crucial para o desenvolvimento da investigação, pelo que, para realizar esta avaliação, recorre-se ao Alpha de Cronbach, uma medida estatística que verifica a consistência interna de uma escala ou teste. Assim, a análise da fiabilidade tem como objetivo medir a consistência do instrumento utilizado para recolher os dados. Na verdade, apesar de a mesma escala ter sido utilizada para medir a expectativa face às ações de RSE e a realidade implementada na empresa, decidiu-se realizar a análise de fiabilidade de forma separada, assegurando uma avaliação mais rigorosa.

Deste modo, a 1^a escala exibe um coeficiente de 0,891, conforme exposto na Tabela 4, o que significa que este instrumento de recolha de dados garante uma boa consistência interna.

No que diz respeito à 2^a escala, a mesma exibe um coeficiente de 0,946, conforme exposto igualmente na Tabela 4, o que significa que este instrumento de recolha de dados garante uma excelente consistência interna, sendo possível avançar com a análise.

Tabela 4: Alfa Cronbach

Estatísticas de Confiabilidade		
	Alfa de Cronbach	Nr de itens
Escala 1	.891	18
Escala 2	.946	18

Nota: Dados provenientes do SPSS

3.2.4. Análise Fatorial

De seguida, proceder-se-á a uma Análise de componentes principais, mais especificamente uma Análise Fatorial Exploratória. Este método estatístico tem como

finalidade identificar as dimensões subjacentes a um conjunto de variáveis. Uma vez que as escalas nunca foram aplicadas em contexto português, a Análise de Componentes Principais (ACP) será utilizada para identificar as correlações entre as variáveis e verificar a adequação da sua estrutura.

Análise Fatorial da 1^a Escala

A análise factorial foi conduzida com o objetivo de identificar a estrutura subjacente às dimensões da responsabilidade social empresarial.

No que respeita aos valores das communalidades, estes devem exceder 0,50, garantindo que o item em análise contribui efetivamente para a formação do fator (Sarstedt & Mooi, 2014). Desta forma, os itens com valores inferiores a 0,50 devem ser removidos, sendo necessário realizar novamente a análise factorial (Hongyu, 2018).

Neste sentido, o processo de eliminação foi realizado em várias etapas até se chegar à solução final.

Na primeira análise, verificou-se que o item 10 (“Uma empresa que promove oportunidades iguais na contratação de trabalhadores.”) deveria ser eliminado, uma vez que apresentou uma communalidade de 0,249, valor abaixo do critério definido. Após esta exclusão, a segunda análise indicou a necessidade de eliminar o item 4 (“Uma empresa que mantém um controle rígido sobre os seus gastos.”), que obteve uma communalidade de 0,336. Seguindo o mesmo procedimento, a terceira análise mostrou que o item 16 (“Uma empresa que reduz o consumo de recursos naturais.”) também deveria ser excluído por apresentar uma communalidade de 0,428. Na quarta análise, o item 12 foi eliminado, visto que a sua communalidade era de 0,496, ligeiramente abaixo do valor de corte estipulado. A quinta análise indicou que o item 5, com uma communalidade de 0,463, também deveria ser removido. Por fim, na sexta análise, o item 14 foi excluído devido à existência de uma saturação múltipla ($c_1 = 0,543$; $c_2 = 0,637$), dado que a diferença entre as cargas fatoriais foi inferior a 0,10. Com efeito, é problemático quando um item apresenta cargas significativas em mais do que um fator e a diferença entre essas cargas é pequena (geralmente inferior a 0,10), sendo necessário proceder à sua eliminação e recalcular as cargas fatoriais, de forma a garantir a pureza dos fatores (Hair et al., 2010).

Após estas exclusões, a análise final revelou a presença de três fatores, com um valor de KMO de 0,819, indicando uma boa adequação da amostra para a realização da análise fatorial. Este teste varia entre 0 e 1, sendo ideal que o valor se aproxime o máximo de 1.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.819
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1125.232
	df	66
	Sig.	<.001

Nota: Dados provenientes do SPSS

A solução final explica 76,074% da variância total, sendo o fator 1 responsável por 31,356%, o fator 2 por 27,195% e o fator 3 por 17,343% (conforme presente no Anexo C).

Após dissecarmos os dados presentes, identificam-se os itens associados a cada fator e atribuem-se denominações. Sendo que, neste estudo foram identificados os seguintes fatores:

F1 – Refere-se à dimensão social da RSE, sendo composto por cinco itens: item 7 (saturação de 0,869), item 8 (saturação de 0,844), item 6 (saturação de 0,807), item 9 (saturação de 0,764) e item 11 (saturação de 0,739).

F2 – Relaciona-se com a dimensão ambiental da RSE, sendo constituído por quatro itens: item 17 (saturação de 0,867), item 18 (saturação de 0,858), item 15 (saturação de 0,824) e item 13 (saturação de 0,737).

F3 – Está associado à dimensão económica da RSE, sendo composto por três itens: item 2 (saturação de 0,894), item 1 (saturação de 0,795) e item 3 (saturação de 0,787).

A estrutura final revela uma clara distinção entre as três dimensões da responsabilidade social empresarial (social, ambiental e económica), possibilitando uma análise mais profunda e detalhada do constructo em estudo.

Tabela 5: Análise Fatorial Exploratória 1^a Escala

Matriz de Componentes			
	Dimensão Social da RSE	Dimensão Ambiental da RSE	Dimensão Económica da RSE
A minha empresa assume um papel na sociedade que vai além da geração de lucros (item 7)	.869		
A minha empresa está preocupada em melhorar o bem-estar geral da sociedade (item 8)	.844		
A minha empresa ajuda a resolver problemas sociais. (item 6)	.807		
A minha empresa direciona parte de seu orçamento para doações e apoio social em favor dos mais desfavorecidos (item 9)	.764		
A minha empresa envolve-se em ações de filantropia (i.e. ações de caridade, voluntariado, solidariedade...) contribuindo para causas como arte, educação e serviços sociais (item 11)	.739		
A minha empresa comunica com os seus clientes sobre as suas práticas ambientais (item 17)		.867	
A minha empresa procura obter certificações ambientais (item 18)		.858	
A minha empresa tem uma predisposição positiva para o uso, compra ou produção de bens ecológicos. (item 15)		.824	
A minha empresa explora energias renováveis num processo produtivo compatível com o meio ambiente. (item 13)		.737	
A minha empresa tenta melhorar a sua performance económica (item 2)			.894
A minha empresa tenta obter o máximo de lucro da sua atividade (item 1)			.795
A minha empresa tenta garantir a sua sobrevivência e sucesso a longo prazo(item 3)			.787

Fonte: Elaboração própria

Análise Fatorial da 2^a Escala

Na primeira análise da 2^a fatorial, verificou-se que o item 10 (“A minha empresa que promove oportunidades iguais na contratação de trabalhadores.”) deveria ser eliminado, uma vez que apresentou uma comunalidade de 0,467, valor abaixo do critério definido. Após essa exclusão, a segunda análise indicou a necessidade de eliminar o item 5 (“A minha empresa reporta de forma honesta a sua situação económica aos seus accionistas.”), devido à múltipla saturação ($c_1 = 0,385$; $c_2 = 0,466$; $c_3 = 0,496$). Seguindo o mesmo procedimento, a terceira análise mostrou que o item 12 (“A minha empresa providencia oportunidades de formação e promoção aos seus trabalhadores.”) deveria ser excluído por apresentar múltipla saturação ($c_1 = 0,479$; $c_2 = 0,449$). Na quarta análise, o item 4 (“ A minha empresa mantém um controle rígido sobre os seus gastos”) foi eliminado, uma vez que a sua comunalidade era de 0,494, ligeiramente abaixo do valor de corte estipulado.

Após essas exclusões, a análise final revelou a presença de três fatores, com um valor de KMO de 0,896, indicando uma boa adequação da amostra para a realização da análise fatorial.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.896
Bartlett's Test of Sphericity	1920.095
df	91
Sig.	<.001

Nota: Dados provenientes do SPSS

A solução final explica 82,444% da variância total, sendo o fator 1 responsável por 35,468%, o fator 2 por 29,438%, e o fator 3 por 17,538% (conforme presente no Anexo D).

A estrutura final da análise fatorial resultou em três fatores principais:

Fator 1 – Refere-se à dimensão ambiental da RSE, sendo composto por seis itens: item 13 (saturação de 0,880), item 14 (saturação de 0,874), item 15 (saturação de 0,871), item 17 (saturação de 0,856), item 18 (saturação de 0,843) e item 16 (saturação de 0,763).

Fator 2 – Relaciona-se com a dimensão social da RSE, sendo constituído por cinco itens: item 7 (saturação de 0,893), item 6 (saturação de 0,877), item 9 (saturação de 0,816), item 11 (saturação de 0,780) e item 8 (saturação de 0,759).

Fator 3 – Está associado à dimensão económica da RSE, sendo composto por três itens: item 2 (saturação de 0,933), item 1 (saturação de 0,879) e item 3 (saturação de 0,791).

Tabela 6: Análise Fatorial Exploratória da 2^a Escala

Matriz de Componentes			
	Dimensão Ambiental da RSE	Dimensão Social da RSE	Dimensão Económica da RSE
A minha empresa explora energias renováveis num processo produtivo compatível com o meio ambiente. (item 13)	.880		
A minha empresa preocupa-se em respeitar e proteger o ambiente natural (item 14)	.874		
A minha empresa tem uma predisposição positiva para o uso, compra ou produção de bens ecológicos. (item 15)	.871		
A minha empresa comunica com os seus clientes sobre as suas práticas ambientais (item 17)	.856		
A minha empresa procura obter certificações ambientais (item 18)	.843		
A minha empresa reduz o consumo de recursos naturais (item 16)	.763		
A minha empresa assume um papel na sociedade que vai além da geração de lucros (item 7)		.893	
A minha empresa ajuda a resolver problemas sociais. (item 6)		.877	
A minha empresa direciona parte de seu orçamento para doações e apoio social em favor dos mais desfavorecidos (item 9)		.816	
A minha empresa envolve-se em ações de filantropia (i.e. ações de caridade, voluntariado, solidariedade...) contribuindo para causas como arte, educação e serviços sociais (item 11)		.780	
A minha empresa está preocupada em melhorar o bem-estar geral da sociedade (item 8)		.759	

A minha empresa tenta melhorar a sua performance económica (item 2)			.933
A minha empresa tenta obter o máximo de lucro da sua atividade (item 1)			.879
A minha empresa tenta garantir a sua sobrevivência e sucesso a longo prazo(item 3)			.791

Fonte: Elaboração própria

3.2.4. Testes de comparação de médias

Nesta secção, serão realizados testes de comparação de médias (testes t e anovas) para analisar diferenças nas variáveis relacionadas com a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) com base em dados sociodemográficos e organizacionais. Com efeito, as variáveis em análise são as seguintes: (1) Expectativa de RSE; (2) Avaliação da implementação das práticas de RSE; (3) Grau de envolvimento com a RSE e (4) Desejo de maior envolvimento.

• **Expectativa de Responsabilidade Social Empresarial (RSE)**

O presente estudo analisou se existem diferenças na importância atribuída às práticas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) em função das características sociodemográficas e organizacionais dos participantes. Para tal, recorreu-se à realização de testes t para amostras independentes e análises de variância unidirecional (ANOVA one-way).

Género

Para examinar diferenças na expectativa de responsabilidade social em função do género, foram realizados testes t para amostras independentes. Embora estivesse disponível a opção 'Outro', como apenas uma pessoa selecionou essa categoria, optou-se por considerar apenas os géneros feminino e masculino na análise. De ressaltar que o mesmo se aplica para as restantes análises ao nível do género.

Os resultados revelaram diferenças estatisticamente significativas na dimensão social da RSE $t(67.20)=2.408$, $p=0.009$, com as mulheres ($M = 6.58$, $DP = 0.65$) a atribuírem uma maior importância a esta dimensão em comparação com os homens ($M = 6.21$, $DP = 0.94$). No entanto, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas ao nível das dimensões ambiental $t(128)=1.417$, $p=0.079$ e económica $t(128)=-0.821$, $p= 0.206$, indicando uma atribuição semelhante de importância entre homens e mulheres.

No anexo E encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Tailed p	Mean Difference	Std. Error Difference
RSEXP SOCIAL	Equal variances assumed	7.411	.007	2.682	128	.004	.008	.37685	.14051
	Equal variances not assumed			2.408	67.198	.009	.019	.37685	.15652
RSEXPAMB	Equal variances assumed	.754	.387	1.417	128	.079	.159	.27028	.19073
	Equal variances not assumed			1.341	76.988	.092	.184	.27028	.20159
RSEXP ECON	Equal variances assumed	1.938	.166	-.821	128	.206	.413	-.12605	.15345
	Equal variances not assumed			-.859	101.494	.196	.393	-.12605	.14682

Nota: Dados provenientes do SPSS

Cargos de Chefia

Para verificar diferenças nas expectativas em função do exercício ou não de cargos de chefia, foram realizados testes t para amostras independentes. Os resultados indicam que não existem diferenças estatisticamente significativas entre colaboradores que assumem cargos de chefia e aqueles que não assumem, relativamente à importância atribuída às três dimensões da RSE: dimensão social [$t(129) = 0.085$, $p = 0.466$], dimensão ambiental [$t(129) = 0.518$, $p = 0.303$] e dimensão económica [$t(129) = 0.360$, $p = 0.360$]. Ou seja, chefias e subordinados atribuem igual importância a cada uma das dimensões de RSE.

No anexo F encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Setor de Atividade

Para examinar diferenças na expectativa de responsabilidade social em função do setor de atividade, foram realizados testes t para amostras independentes. Embora estivesse disponível a opção 'Setor Primário', como apenas uma pessoa pertencia a este setor, optou-se por excluí-la da análise, considerando apenas os setores Secundário e

Terciário. De ressaltar que o mesmo se aplica para as restantes análises ao nível do setor de atividade.

No que respeita ao setor de atividade, verificou-se que não há diferenças estatisticamente significativas na importância atribuída às dimensões ambiental ($t(128) = -0.592$, $p = 0.277$) e económica ($t(128) = 1.591$, $p = 0.057$). Contudo, na dimensão social, os participantes do setor terciário ($M = 6.52$, $DP = 0.68$) atribuíram maior importância do que os do setor secundário ($M = 6.04$, $DP = 1.12$), diferença esta estatisticamente significativa ($t(21.613) = -1.842$, $p = 0.040$).

No anexo G encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference
RSEXP SOCIAL	Equal variances assumed	9.607	.002	-2.574	128	.006	.011	-.47764	.18555
	Equal variances not assumed			-1.842	21.613	.040	.079	-.47764	.25936
RSEXP AMB	Equal variances assumed	.000	.992	-.592	128	.277	.555	-.14967	.25284
	Equal variances not assumed			-.587	26.190	.281	.562	-.14967	.25507
RSEXP ECON	Equal variances assumed	.000	.995	1.591	128	.057	.114	.31862	.20025
	Equal variances not assumed			1.498	25.153	.073	.147	.31862	.21269
95% Confidence Interval of the Difference									
Lower Upper									

Nota: Dados provenientes do SPSS

Dimensão da Empresa

Para avaliar diferenças em função da dimensão da empresa (micro, pequena, média ou grande), foram realizadas ANOVA's one-way. Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das dimensões da RSE: dimensão social [$F(3, 127) = 0.188$, $p = 0.904$, $\eta^2 = 0.004$], dimensão ambiental [$F(3, 127) = 0.200$, $p = 0.908$, $\eta^2 = 0.004$] e dimensão económica [$F(3, 127) = 1.069$, $p = 0.365$, $\eta^2 = 0.025$]. Isto é, colaboradores de microempresas, pequenas empresas, médias empresas e grandes empresas atribuem igual importância a cada uma das dimensões de RSE.

No anexo H encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Estado Civil

A análise das expectativas em função do estado civil, recorrendo a uma ANOVA one-way, revelou que não existem diferenças estatisticamente significativas na importância atribuída às três dimensões da RSE entre participantes casados, divorciados e solteiros: dimensão social [$F(2, 128) = 1.256$, $p = 0.288$, $\eta^2 = 0.019$], dimensão

ambiental [$F(2, 128) = 0.011, p = 0.989, \eta^2 = 0.000$] e dimensão económica [$F(2, 128) = 1.441, p = 0.241, \eta^2 = 0.022$].

No anexo I encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Antiguidade

A análise das diferenças na expectativa de responsabilidade social em função da antiguidade revelou que não existem diferenças estatisticamente significativas na importância atribuída às dimensões da RSE: dimensão social [$F(4, 126) = 1.561, p = 0.189, \eta^2 = 0.047$], dimensão ambiental [$F(4, 126) = 1.277, p = 0.282, \eta^2 = 0.039$] e dimensão económica [$F(4, 126) = 1.464, p = 0.217, \eta^2 = 0.044$].

No anexo J encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Idade/Faixa Etária

A avaliação das expectativas em função da faixa etária também não revelou diferenças estatisticamente significativas, com os participantes de diferentes faixas etárias a atribuírem importância semelhante às dimensões da RSE: dimensão social [$F(3, 49.935) = 1.456, p = 0.238, \eta^2 = 0.029$], dimensão ambiental [$F(3, 127) = 0.230, p = 0.875, \eta^2 = 0.005$] e dimensão económica [$F(3, 127) = 1.314, p = 0.273, \eta^2 = 0.030$].

No anexo K encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Tipo de Contrato

Por fim, a análise em função do tipo de contrato mostrou que não existem diferenças estatisticamente significativas na importância atribuída às dimensões da RSE entre os diversos regimes contratuais (termo certo, sem termo, termo incerto, curta duração, tempo parcial, trabalho temporário e prestação de serviços). Este padrão manteve-se nas três dimensões: dimensão social [$F(6,124) = 0.527, p = 0.787, \eta^2 = 0.025$], dimensão ambiental [$F(6,124) = 1.005, p = 0.425, \eta^2 = 0.046$] e dimensão económica [$F(6,124) = 1.319, p = 0.254, \eta^2 = 0.060$].

No anexo L encontram-se as tabelas do teste efetuado.

- **Avaliação das Práticas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE)**

Para analisar se existem diferenças no grau de concordância dos colaboradores em relação à implementação das práticas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) nas suas empresas, em função das características sociodemográficas e organizacionais dos participantes, foram realizados testes t para amostras independentes e análises de variância unidirecional (ANOVA one-way).

Género

Relativamente à avaliação das práticas de RSE nas empresas, especificamente na dimensão ambiental, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres $t(128)= 1.569$, $p=0.060$, o que sugere que ambos os géneros possuem uma percepção semelhante em relação à implementação dessa dimensão nas suas empresas. Da mesma forma, não se observaram diferenças estatisticamente significativas na dimensão económica, indicando uma avaliação semelhante entre os géneros $t(128)=-0.837$, $p=0.202$.

No entanto, na dimensão social, verificam-se diferenças estatisticamente significativas $t(67.28)=2.39$, $p=0.010$, com as mulheres ($M = 6.58$, $DP = 0.66$) a considerarem que esta dimensão está mais presente na sua empresa do que os homens ($M = 6.20$, $DP = 0.94$).

No anexo M encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Independent Samples Test											
Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
RSREALAMBIEN	Equal variances assumed	.573	.451	1.569	128	.060	.119	.26377	.16811	-.06886	.59640
	Equal variances not assumed			1.496	78.646	.069	.139	.26377	.17629	-.08714	.61469
RSREALSOCIAL	Equal variances assumed	7.366	.008	2.664	128	.004	.009	.37570	.14102	.09667	.65473
	Equal variances not assumed			2.393	67.279	.010	.020	.37570	.15701	.06233	.68907
RSREALCON	Equal variances assumed	1.985	.161	-.837	128	.202	.404	-.13040	.15579	-.43865	.17785
	Equal variances not assumed			-.878	102.395	.191	.382	-.13040	.14857	-.42508	.16428

Nota: Dados provenientes do SPSS

Cargos de Chefia

Relativamente à percepção da implementação das práticas de RSE nas suas empresas, observou-se o mesmo padrão entre colaboradores que ocupam cargos de chefia e aqueles que não ocupam. Não se verificaram diferenças estatisticamente

significativas nas três dimensões (social, ambiental e económica) ($p > 0.05$), indicando que a percepção da implementação das práticas de RSE é semelhante entre estes dois grupos.

No anexo N encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Setor de Atividade

Relativamente ao setor de atividade, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na avaliação da implementação das práticas na dimensão ambiental ($t(128) = -0.801$, $p = 0.212$) nem na dimensão económica ($t(128) = 1.601$, $p = 0.056$). Contudo, na dimensão social, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas ($t(21.609) = -1.827$, $p = 0.041$), com os participantes do setor terciário ($M = 6.52$, $DP = 0.68$) a considerarem que as práticas de RSE nessa dimensão estão mais presentes nas suas empresas, quando comparados com os participantes do setor secundário ($M = 6.04$, $DP = 1.13$).

No anexo O encontram-se as tabelas do teste efetuado.

	Independent Samples Test										
	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
RSREALAMBIEN	Equal variances assumed	.542	.463	-0.801	128	.212	.425	-.17860	.22303	-.61990	.26270
	Equal variances not assumed			-.711	24.158	.242	.484	-.17860	.25111	-.69669	.33949
RSREALSOCIAL	Equal variances assumed	9.855	.002	-2.555	128	.006	.012	-.47571	.18616	-.84405	.10737
	Equal variances not assumed			-1.827	21.609	.041	.081	-.47571	.26032	-1.01614	.06473
RSREALECON	Equal variances assumed	.000	.993	1.601	128	.056	.112	.32564	.20338	-.07678	.72806
	Equal variances not assumed			1.522	25.337	.070	.140	.32564	.21393	-.11466	.76594

Nota: Dados provenientes do SPSS

Dimensão da Empresa

A análise das diferenças na percepção das práticas de RSE em função da dimensão da empresa (micro, pequena, média ou grande) através de ANOVA one-way revelou que não existem diferenças estatisticamente significativas nas três dimensões (social, ambiental e económica) entre os colaboradores de diferentes tamanhos de empresas. Este padrão manteve-se para a dimensão ambiental [$F(3, 127) = 0.101$, $p = 0.960$, $\eta^2 = 0.002$], para a dimensão social [$F(3, 127) = 0.191$, $p = 0.902$, $\eta^2 = 0.004$] e para a dimensão económica [$F(3, 127) = 1.102$, $p = 0.351$, $\eta^2 = 0.025$].

No anexo P encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Estado Civil

No que diz respeito ao estado civil, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas na percepção da implementação das práticas de RSE, ou seja, casados, divorciados e solteiros percecionam as ações de forma semelhante. Este padrão foi observado nas três dimensões da RSE: dimensão ambiental [$F(2, 128) = 0.086, p = 0.918, \eta^2 = 0.001$], dimensão social [$F(2, 128) = 1.279, p = 0.282, \eta^2 = 0.020$] e dimensão económica [$F(2, 128) = 1.423, p = 0.245, \eta^2 = 0.022$].

No anexo Q encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Antiguidade

Os resultados revelaram que os colaboradores com diferentes anos de antiguidade percecionam de forma semelhante a implementação das práticas de RSE nas suas empresas nas três dimensões. Isto é, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas na dimensão ambiental [$F(4, 126) = 1.648, p = 0.166, \eta^2 = 0.050$], na dimensão social [$F(4, 126) = 1.620, p = 0.173, \eta^2 = 0.049$] e na dimensão económica [$F(3, 126) = 1.407, p = 0.235, \eta^2 = 0.043$] ao nível dos anos de antiguidade.

No anexo R encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Idade/Faixa Etária

A análise em função da faixa etária revelou que os participantes de diferentes faixas etárias percecionam de forma semelhante a implementação das práticas de RSE nas suas empresas, sem diferenças estatisticamente significativas nas três dimensões. Este padrão manteve-se na dimensão social [$F(3, 49.92) = 1.455, p = 0.238, \eta^2 = 0.029$], na dimensão ambiental [$F(3, 127) = 0.191, p = 0.902, \eta^2 = 0.004$] e na dimensão económica [$F(3, 127) = 1.291, p = 0.280, \eta^2 = 0.030$].

No anexo S encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Tipo de Contrato

Em relação ao tipo de contrato, também não se observaram diferenças estatisticamente significativas nas três dimensões da RSE. Colaboradores com diferentes tipos de contrato (termo certo, sem termo, termo incerto, curta duração, tempo parcial, trabalho temporário ou prestação de serviços) percecionam de forma

semelhante a implementação das práticas de RSE nas suas empresas. Este padrão foi visível na dimensão ambiental ($F(6,124) = 1.050$, $p = 0.396$, $\eta^2 = 0.048$), na dimensão social ($F(6,124) = 0.539$, $p = 0.777$, $\eta^2 = 0.025$) e na dimensão económica ($F(6,124) = 1.304$, $p = 0.260$, $\eta^2 = 0.059$).

No anexo T encontram-se as tabelas do teste efetuado.

• Grau de Envolvimento com as Práticas de RSE

Género

No que diz respeito ao grau de envolvimento dos colaboradores com as práticas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), verificaram-se diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres [$t(128) = 1.801$, $p = 0.037$]. De facto, as mulheres sentem-se mais envolvidas com as práticas de RSE ($M = 3.25$, $DP = 1.33$) em comparação com os homens ($M = 2.78$, $DP = 1.57$).

No anexo U encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Independent Samples Test											
Levene's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
@4. Qualéoseugraudeenvolvimentosprácticadresponsabilidadeson	Equal variances assumed	3.218	.075	1.801	128	.037	.074	.469	.261	-.046	.985
	Equal variances not assumed			1.712	77.928	.045	.091	.469	.274	-.076	1.015

Nota: Dados provenientes do SPSS

Posições de Chefia

Não foram observadas diferenças estatisticamente significativas no grau de envolvimento com as práticas de RSE entre os colaboradores que ocupam cargos de chefia e os que não ocupam [$t(129) = 1.148$, $p = 0.127$], isto é, ambos os grupos revelaram um envolvimento semelhante com as práticas de RSE.

No anexo V encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Antiguidade

A análise não revelou diferenças estatisticamente significativas no grau de envolvimento com as práticas de RSE em função da antiguidade dos colaboradores

Responsabilidade Social Empresarial e os Colaboradores: Expectativas, Perceções e Envolvimento

[$F(4, 126) = 1.744$, $p = 0.144$, $\eta^2 = 0.052$]. Os colaboradores com diferentes níveis de antiguidade (menos de 1 ano, 1-3 anos, 4-6 anos, 7-10 anos e mais de 10 anos) sentem-se igualmente envolvidos com as práticas de Responsabilidade Social Empresarial.

No anexo W encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Dimensão da Empresa

Também não foram verificadas diferenças significativas no grau de envolvimento com as práticas de RSE entre os colaboradores de diferentes dimensões de empresa [$F(3, 127) = 1.206$, $p = 0.310$, $\eta^2 = 0.028$]. Os participantes que trabalham em microempresas, pequenas, médias e grandes empresas sentem-se igualmente envolvidos com as práticas de Responsabilidade Social Empresarial.

No anexo X encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Estado Civil

O grau de envolvimento com as práticas de RSE revelou diferenças significativas em função do estado civil dos colaboradores [$F(2, 128) = 6.208$, $p = 0.003$, $\eta^2 = 0.088$]. A diferença foi particularmente notada entre os participantes solteiros e os casados/unidos de facto, sendo que os colaboradores casados ($M = 3.35$, $DP = 1.32$) se mostraram mais envolvidos com as práticas de RSE do que os solteiros ($M = 2.45$, $DP = 1.45$).

No anexo Y encontram-se as tabelas do teste efetuado.

ANOVA					
@4.Qualéosegraudeenvolvimento naspráticasderesponsabilidadesoc					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	23.555	2	11.777	6.208	.003
Within Groups	242.827	128	1.897		
Total	266.382	130			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: @4.Qualéosegraudeenvolvimento naspráticasderesponsabilidadesoc						
		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
(I) @8.EstadoCivil	(J) @8.EstadoCivil					
1 casado/união de facto	2 solteiro	.898*	.262	<.001	.38	1.42
	3 divorciado/separado	-.094	.484	.846	-1.05	.86
2 solteiro	1 casado/união de facto	-.898*	.262	<.001	-1.42	-.38
	3 divorciado/separado	-.992	.506	.052	-1.99	.01
3 divorciado/separado	1 casado/união de facto	.094	.484	.846	-.86	1.05
	2 solteiro	.992	.506	.052	-.01	1.99

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Nota: Dados provenientes do SPSS

Setor de Atividade

No que diz respeito ao grau de envolvimento com as práticas de RSE entre os diferentes setores de atividade, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas [$t(128) = -0.740$, $p = 0.230$]. Os colaboradores do setor secundário sentem-se tão envolvidos quanto os do setor terciário

No anexo Z encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Faixa Etária

Foi observada uma diferença estatisticamente significativa no grau de envolvimento com as práticas de RSE em função da faixa etária dos participantes [$F(3, 127) = 5.108$, $p = 0.002$, $\eta^2 = 0.108$]. Os colaboradores com idades entre 41-50 anos sentem um grau de envolvimento superior ($M = 3.35$, $DP = 1.23$) em comparação com os de 18-25 anos ($M = 2.44$, $DP = 1.59$), com uma diferença estatisticamente significativa ($p = 0.026$). Da mesma forma, os colaboradores com mais de 50 anos ($M = 3.54$, $DP = 1.295$) sentem um grau de envolvimento mais elevado do que os participantes da faixa etária de 18-25 anos ($p = 0.008$).

Além disso, os participantes com idades entre 26-40 anos apresentaram um grau de envolvimento inferior ao dos de 41-50 anos ($M = 3.35$, $DP = 1.23$), com uma diferença significativa ($p = 0.010$), e também se observaram diferenças estatisticamente significativas entre os colaboradores das faixas etárias de 26-40 anos e os de mais de 50 anos ($p = 0.002$), com os mais velhos a mostrarem um maior envolvimento.

Por fim, entre as duas faixas etárias mais velhas (41-50 anos e mais de 50 anos), não foram encontradas diferenças significativas no grau de envolvimento, sendo que ambos os grupos se mostraram igualmente envolvidos. O mesmo se aplica às faixas etárias mais jovens (18-25 anos e 26-40 anos), com um envolvimento similar entre os dois grupos.

No anexo AA encontram-se as tabelas do teste efetuado.

ANOVA				
@4. Qual é o grau de envolvimento nas práticas de responsabilidade social?				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Between Groups	28.680	3	9.560	5.108
Within Groups	237.702	127	1.872	
Total	266.382	130		

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons						
		Mean Difference (I-J)		Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval
(I) faixaetaria	(J) faixaetaria	Lower Bound	Upper Bound			
1,00 18-25 anos	2,00 26-40 anos	-.090	.411	.827	.72	
	3,00 41-50 anos	-.913*	.405	.026	-.11	-1.71
	4,00 +50 anos	-1.101*	.406	.008	-.30	-1.90
2,00 26-40 anos	1,00 18-25 anos	.090	.411	.827	.90	-.72
	3,00 41-50 anos	-.822*	.314	.010	-.20	-1.44
	4,00 +50 anos	-1.011*	.316	.002	-.38	-1.64
3,00 41-50 anos	1,00 18-25 anos	.913*	.405	.026	.11	1.71
	2,00 26-40 anos	.822*	.314	.010	.20	1.44
	4,00 +50 anos	-.188	.308	.542	.42	-.80
4,00 +50 anos	1,00 18-25 anos	1.101*	.406	.008	.30	1.90
	2,00 26-40 anos	1.011*	.316	.002	.38	1.64
	3,00 41-50 anos	.188	.308	.542	.80	-.42

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Nota: Dados provenientes do SPSS

Tipo de contrato

Relativamente ao tipo de contrato, não se registaram diferenças estatisticamente significativas no grau de envolvimento com as práticas de RSE [$F(6, 124) = 0.962$, $p = 0.454$, $\eta^2 = 0.044$]. No anexo AB encontram-se as tabelas do teste efetuado.

- Desejo de Maior Envolvimento nas Práticas de RSE**

Género

Embora as mulheres se sintam mais envolvidas com as práticas de RSE do que os homens, quando questionados sobre se gostariam de estar mais envolvidos, não se verificam diferenças estatisticamente significativas entre os géneros [$t(128) = 1.327$, $p = 0.093$]. Ambos os grupos expressam de forma semelhante o desejo de maior envolvimento. No anexo AC encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Posições de Chefia

Também não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre colaboradores que ocupam cargos de chefia e os que não ocupam, relativamente ao desejo de maior envolvimento com as práticas de RSE [$t(129) = -0.299$, $p = 0.383$]. No anexo AD encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Antiguidade

No que diz respeito à antiguidade, os dados mostram que não existem diferenças estatisticamente significativas no desejo de maior envolvimento com as práticas de RSE em função da antiguidade dos colaboradores [$F(4, 126) = 0.321, p = 0.863, \eta^2 = 0.010$]. Independentemente do tempo de serviço (menos de 1 ano, 1-3 anos, 4-6 anos, 7-10 anos ou mais de 10 anos), os participantes demonstram um desejo semelhante de maior envolvimento. No anexo AE encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Dimensão da Empresa

A dimensão da empresa também não parece influenciar o desejo de maior envolvimento com as práticas de RSE, uma vez que não foram observadas diferenças estatisticamente significativas [$F(3, 127) = 1.396, p = 0.247, \eta^2 = 0.032$]. Colaboradores de micro, pequenas, médias e grandes empresas expressam este desejo de forma similar. No anexo AF encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Tipo de Contrato

No que diz respeito ao tipo de vínculo laboral dos colaboradores, os resultados mostram-nos que não existem diferenças significativas ao nível desejo de maior envolvimento [$F(6, 124) = 1.345, p = 0.242, \eta^2 = 0.061$]. Tal sugere que o interesse em estar mais envolvido com as iniciativas de RSE é transversal a todos os colaboradores, independentemente do vínculo contratual. No anexo AG encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Estado Civil

Embora participantes casados sintam-se mais envolvidos com as práticas de RSE em comparação com os solteiros, não se verificam diferenças significativas no desejo de maior envolvimento em função do estado civil [$F(2, 128) = 1.307, p = 0.274, \eta^2 = 0.020$]. Casados, solteiros e divorciados partilham o mesmo desejo de maior envolvimento com as práticas de RSE. No anexo AH encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Setor de Atividade

O setor de atividade não parece influenciar o desejo de maior envolvimento com as práticas de RSE, uma vez que não foram observadas diferenças estatisticamente significativas [$t(128) = -0.386$, $p = .350$]. Os colaboradores do setor secundário e terciário expressam o desejo de envolvimento de forma semelhante. No anexo AI encontram-se as tabelas do teste efetuado.

Faixa Etária

Apesar das diferenças no grau de envolvimento com as práticas de RSE em função da faixa etária, o desejo de maior envolvimento não apresenta diferenças estatisticamente significativas entre os diferentes grupos etários [$F(3, 127) = 1.012$, $p = 0.390$, $\eta^2 = 0.023$]. Colaboradores de todas as idades demonstram uma vontade semelhante de estar mais envolvidos com estas práticas. No anexo AJ encontram-se as tabelas do teste efetuado.

4. Conclusão e discussão de resultados

Após o levantamento dos dados quantitativos e qualitativos deste estudo, torna-se fundamental apresentar os seus resultados em diálogo com a revisão de literatura anteriormente abordada e com os objetivos específicos propostos. Considerando o caráter exploratório desta investigação, este capítulo irá concentrar-se nas principais conclusões alcançadas, permitindo uma análise reflexiva que contribua para uma melhor compreensão do fenómeno estudado.

No que se refere ao primeiro objetivo (avaliar a importância atribuída pelos colaboradores às diferentes ações de RSE de acordo com as respetivas dimensões), os resultados obtidos revelam uma percepção global de elevada importância atribuída às medidas de responsabilidade social. De forma geral, os itens avaliados foram considerados importantes ou muito importantes, destacando-se especialmente medidas como as oportunidades de formação e promoção, a igualdade de oportunidades na contratação de colaboradores e a honestidade da empresa em relação à sua situação económica. A ênfase atribuída a estas medidas permite evidenciar que existe uma clara valorização da dimensão social por parte dos colaboradores.

Nas questões abertas, os resultados obtidos permitem identificar dois motivos principais que fundamentam a relevância atribuída às práticas de responsabilidade social empresarial (RSE) pelos participantes do estudo: a influência positiva na comunidade e a preocupação com o meio ambiente.

Por um lado, destacou-se o impacto positivo destas iniciativas na comunidade, particularmente no que diz respeito às pessoas em situação de vulnerabilidade. Neste sentido, a ideia de contribuir para a melhoria das condições de vida das pessoas foi amplamente valorizada, refletindo uma percepção de solidariedade que ultrapassa as fronteiras da empresa enquanto entidade económica. Doações financeiras, fornecimento de bens essenciais e o apoio a instituições de solidariedade foram frequentemente referidos como formas concretas de materializar este impacto. Esta valorização sublinha a crescente consciência social que posiciona as empresas como agentes de mudança, não apenas no âmbito económico, mas também no social.

Por outro lado, a preocupação com o meio ambiente emergiu como um motivo igualmente relevante, reforçando a noção de que as práticas de RSE não são apenas uma resposta às necessidades humanas imediatas, mas também uma visão de longo prazo

para a sustentabilidade do planeta. Expressões como "Ajudar o meio ambiente", "Preocupação com o futuro do planeta" e "Minimizar o impacto na natureza" demonstram um alinhamento com os princípios da sustentabilidade, que ganham cada vez mais destaque nas agendas das empresas e na percepção pública.

No entanto, é de ressaltar que se verificou alguma dificuldade por parte dos participantes na resposta a esta questão, uma vez que, de forma geral, as respostas apresentadas foram pouco elaboradas ou profundas. Esta limitação pode indicar que, embora os conceitos de apoio social e preocupação ambiental sejam reconhecidos e valorizados, pode faltar um conhecimento mais detalhado ou uma reflexão mais consistente sobre a importância e o impacto das práticas de RSE. Tal cenário sugere a necessidade de maior sensibilização e educação sobre o tema, tanto a nível individual quanto organizacional, para que a sociedade, como um todo, possa compreender melhor o papel estratégico da RSE na construção de um futuro mais equilibrado e sustentável.

Estas duas dimensões — a social e ambiental — não só evidenciam o reconhecimento da importância das práticas de RSE, como também revelam a sua interligação. A noção de responsabilidade social empresarial não deve ser vista como um conjunto de iniciativas isoladas, mas como uma abordagem holística que integra os desafios sociais e ambientais no cerne das estratégias empresariais.

Relativamente ao segundo objetivo (analisar a avaliação dos colaboradores sobre as práticas de responsabilidade social realizadas pelas suas empresas), os resultados revelam que, de forma geral, os colaboradores percepcionam que as medidas relacionadas com a sobrevivência a longo prazo da empresa e a obtenção de lucro destacam-se como as mais alinhadas com a sua realidade organizacional. Em contrapartida, as medidas relacionadas com a adoção de práticas ecológicas, como o uso de bens sustentáveis, a redução do consumo de recursos naturais e a exploração de energias renováveis, bem como ações voltadas para a dimensão social, são vistas como menos prioritárias ou às quais é dada menor atenção por parte das empresas em que trabalham.

Este desequilíbrio sugere que a dimensão económica, tradicionalmente mais central e enraizada nas estratégias empresariais, continua a ser o foco principal, enquanto as dimensões social e ambiental enfrentam desafios associados a uma integração mais recente e menos desenvolvida. Isto é, sendo ainda um tema

relativamente recente no contexto empresarial, muitas empresas estão a dar os primeiros passos a este nível o que requer um processo gradual de integração.

De alguma forma, este resultado era expectável, uma vez que as organizações, em geral, tendem a priorizar objetivos financeiros mais tangíveis e mensuráveis, refletindo a maturidade histórica das práticas relacionadas com esta dimensão. Adicionalmente, fatores como a falta de maturidade nas práticas de responsabilidade social empresarial (RSE) e a ausência de uma comunicação interna eficaz podem amplificar esta percepção. É possível que existam iniciativas sociais e ambientais implementadas, mas que estas se apresentem de forma limitada ou pouco desenvolvida, o que leva a uma menor percepção da sua implementação pelos colaboradores.

Adicionalmente, a disparidade entre a dimensão económica e ambiental pode indicar um desequilíbrio nas práticas de responsabilidade social das empresas. Embora o foco na dimensão económica seja indispensável para assegurar a sobrevivência e o crescimento empresarial, a menor atenção às questões ambientais e sociais pode comprometer a sustentabilidade a longo prazo e limitar a capacidade da organização de responder às crescentes expectativas de sustentabilidade e responsabilidade social da sociedade, impactando negativamente a reputação da empresa junto dos stakeholders.

Neste sentido, a integração da dimensão ambiental e social de forma mais sólida e equilibrada nas estratégias empresariais deve ser encarada não apenas como um desafio, mas como uma oportunidade estratégica dado que as empresas podem beneficiar de vantagens competitivas significativas já mencionadas na revisão da literatura. Assim, os resultados deste estudo reforçam a importância de uma evolução contínua e desenvolvimento constante nas dimensões social e ambiental, destacando a relevância de uma abordagem integrada que abarque as três dimensões da RS no contexto atual.

No que diz respeito ao terceiro objetivo, observam-se áreas em que as expectativas dos colaboradores são cumpridas ou até superadas, como é o caso do foco em objetivos económicos, o que está em consonância com o previamente mencionado. Contudo, a maioria dos gaps é negativo, evidenciando um desalinhamento significativo entre as prioridades dos colaboradores e as práticas da empresa em que trabalham.

As maiores discrepâncias surgem em aspectos relacionados com a sustentabilidade ambiental, como a utilização de energias renováveis, o uso de produtos

ecológicos e a redução do consumo de recursos naturais. Este facto indica que estas são áreas que carecem de maior atenção para satisfazer as expectativas internas. Ou seja, é evidente que as expectativas dos colaboradores são significativamente superiores às práticas atualmente implementadas pelas organizações.

Estes resultados indicam oportunidades relevantes para que as empresas direcionem esforços no sentido de alinhar as suas ações com as prioridades identificadas pelos colaboradores, especialmente nas áreas em que este gap é mais evidente/expressivo. Tal alinhamento poderá contribuir para uma maior retenção de colaboradores. De facto, esses insights são cruciais, pois, caso as empresas não adotem mudanças e os colaboradores continuem com expectativas não correspondidas, especialmente se este for um tema de real interesse, há uma probabilidade elevada de que estes optem por deixar a organização.

Com efeito, expectativas não atendidas podem afetar negativamente a motivação dos colaboradores. Quando a empresa não responde adequadamente às expectativas, pode ocorrer uma perda de confiança nas lideranças e nas políticas corporativas. A longo prazo, isso poderá comprometer a retenção de talentos, especialmente entre os colaboradores mais jovens que, segundo Gasalho e Piteira (2015) atribuem grande importância às práticas de responsabilidade social e ambiental das empresas onde trabalham.

No entanto, é importante ter em conta ambos os pontos de vista. Não devemos apenas assumir que a empresa não está a implementar essas ações, pois pode estar a trabalhar em iniciativas ambientais e sociais, mas a sua comunicação e visibilidade dentro da organização podem não ser suficientes. Este desalinhanamento pode ser explicado, em parte, pela falta de comunicação eficaz ou pelo desconhecimento das ações que já estão em curso. Assim, é fundamental avaliar a forma como estas práticas são comunicadas e percebidas pelos colaboradores, para garantir que as suas expectativas sejam corretamente atendidas.

Relativamente ao quarto e quinto objetivo, os resultados obtidos nas escalas sugerem que, apesar de o envolvimento atual ser percecionado como moderado, existe uma vontade mais expressiva por parte dos colaboradores em aumentar a sua participação. A diferença entre o nível de envolvimento atual e o desejado indica que

muitos colaboradores sentem que poderiam estar mais envolvidos nas práticas de responsabilidade social.

Este cenário reflete uma oportunidade, não só para os colaboradores tomarem a iniciativa de se envolverem mais, mas também para as empresas incentivarem uma maior integração e participação ativa. Para isto, torna-se importante a implementação de estratégias que fomentem o envolvimento coletivo, através de iniciativas que sejam mais acessíveis, motivadoras e alinhadas com os valores e interesses dos colaboradores.

Adicionalmente, importa sublinhar que estes resultados podem estar influenciados por fatores como a desejabilidade social, dado que os colaboradores, ao reconhecerem a crescente importância da responsabilidade social na sociedade, podem hesitar em expressar desinteresse ou menor envolvimento, uma vez que isso poderia transmitir uma imagem negativa sobre si próprios.

No que diz respeito ao sexto objetivo, os resultados revelam algumas tendências relevantes. As mulheres atribuem maior importância à dimensão social da responsabilidade social do que os homens e percecionam esta dimensão como mais presente nas empresas em que trabalham. Isto vai ao encontro dos estudo desenvolvidos por Rosati et al. (2018) e Gasalho e Piteira (2015), que defendem que, de forma geral, as mulheres tendem a ser eticamente mais responsáveis e, consequentemente, atribuem maior relevância às políticas e práticas de Responsabilidade Social Empresarial. No entanto, não foram identificadas quaisquer diferenças significativas relativamente ao estado civil ou faixa etária nestes aspectos. No que se refere ao envolvimento nas práticas de responsabilidade social, à semelhança do supramencionado, as mulheres reportam sentir-se mais envolvidas do que os homens e os colaboradores casados referem maior envolvimento do que os solteiros.

Além disso, foi identificada uma tendência para que os colaboradores com idades superiores a 40 anos (particularmente os grupos entre 41-50 anos e mais de 50 anos) se sintam mais envolvidos do que os mais jovens, especialmente os que se encontram entre os 18-25 anos. Estes resultados vão ao encontro da ideia defendida por Ruegger e King (1992) que, ao contrário de Gasalho e Piteira (2015), concluíram que a tendência é a preocupação com a RSE aumentar com a idade.

De facto, este resultado surpreendeu-me, pois inicialmente acreditava que os colaboradores mais jovens estivessem mais envolvidos ou que, pelo menos, atribuissem

maior importância às questões de RSE do que os mais velhos. Aliás, vários estudos apontam que as novas gerações (como a Geração Z) são as que mais se preocupam com estas questões nas empresas. No entanto, este contraste sugere que, apesar da maior visibilidade e ativismo dos jovens em temas sociais e ambientais, pode existir uma percepção mais profunda ou uma maior maturidade no envolvimento dos colaboradores mais velhos, que podem ter uma visão mais abrangente sobre as implicações sociais e ambientais das práticas empresariais.

Por outro lado, no que respeita ao desejo de envolvimento nas práticas de responsabilidade social, não foram observadas diferenças significativas entre as diferentes categorias sociodemográficas.

Relativamente ao sétimo objetivo, os resultados registados revelam poucas diferenças significativas em função das características organizacionais dos participantes (setor de atividade, dimensão da empresa, antiguidade na empresa, tipo de contrato e se assume ou não posição de chefia). No que se refere à importância atribuída às medidas de responsabilidade social, a única diferença registada foi ao nível do setor de atividade apenas na dimensão social, em que os colaboradores do setor terciário atribuem maior importância à RSE em comparação com os do setor secundário.

Em relação à presença das medidas de responsabilidade social nas empresas, as percepções seguem um padrão semelhante: enquanto no setor terciário os colaboradores consideram que a dimensão social está mais presente nas suas empresas do que no setor secundário, não foram registadas diferenças significativas no caso dos cargos de chefia, nem ao nível da dimensão da empresa, antiguidade ou tipo de contrato.

As diferenças encontradas ao nível dos setores de atividade talvez possam ser explicadas por várias razões. O setor terciário, que abrange atividades de serviços, tende a estar mais envolvido com o bem-estar das pessoas, com a promoção de ambientes de trabalho inclusivos, com a valorização da diversidade e com o impacto social das suas operações e, por isso, estas questões talvez sejam frequentemente mais visíveis e promovidas em áreas como a saúde, a educação, o turismo ou o comércio, o que pode levar os colaboradores a atribuírem uma maior importância às práticas sociais de RSE. Adicionalmente, no setor terciário, as empresas geralmente têm uma relação mais próxima com os consumidores e com as comunidades locais. Isso resulta numa maior conscientização e visibilidade das questões sociais, como a responsabilidade ambiental

e social. Como muitos dos serviços oferecidos no setor terciário têm um impacto direto na qualidade de vida das pessoas, os colaboradores deste setor podem estar mais inclinados a valorizar estas práticas de responsabilidade social.

Importa sublinhar que uma constatação que surpreendeu foi a ausência de diferenças em função da antiguidade. Ao contrário do que se esperava, a antiguidade na empresa não revelou ser uma variável significativa na valorização das práticas de responsabilidade social. Por fim, no que respeita ao envolvimento nas práticas de responsabilidade social e ao desejo de envolvimento nas práticas de responsabilidade social, não foram detetadas diferenças em função de nenhuma característica organizacional.

Para concluir, acredita-se que este estudo possa contribuir significativamente, tanto no âmbito académico, ao aprofundar o conhecimento sobre a Responsabilidade Social Empresarial, como no domínio prático, oferecendo às empresas ferramentas e insights valiosos para a tomada de decisões estratégicas.

Em primeiro lugar, ao analisar as percepções dos colaboradores sobre a importância e eficácia das práticas de RSE, o estudo fornece informações valiosas para que as empresas ajustem as suas estratégias. Por outras palavras, este conhecimento permite alinhar as iniciativas de RSE com as expectativas dos trabalhadores, o que resulta em projetos mais eficazes e com impacto positivo tanto interno como externo.

Estes resultados oferecem, também, dados concretos que ajudam as empresas a alinhar a RS com os valores e as expectativas dos seus colaboradores, evitando abordagens simbólicas ou superficiais. Dessa forma, é possível desenvolver planos de responsabilidade social que sejam realmente eficazes e reconhecidos pelos trabalhadores, promovendo o fortalecimento da cultura organizacional.

Ao destacar a importância de identificar e corrigir possíveis lacunas entre as expectativas dos colaboradores e a realidade das práticas de RSE, este estudo pode, também, ajudar a reduzir a intenção de saída dos trabalhadores e contribuir para uma maior retenção de talentos. Adicionalmente, o estudo pode fornecer a informação necessária para que as empresas possam personalizar as medidas de Responsabilidade Social. Isto é, compreender melhor as diferentes expectativas de colaboradores de diversas faixas etárias, setores e níveis hierárquicos permite às empresas desenvolver ações mais relevantes e direcionadas para cada grupo. Esta abordagem contribui para

um maior envolvimento dos trabalhadores e para o fortalecimento do sentido de pertença e satisfação no ambiente organizacional.

De forma geral, este estudo também contribui para o avanço do conhecimento académico sobre a RSE. Primeiramente adiciona conhecimento sobre perspectivas menos exploradas como as percepções dos colaboradores em relação à RSE, com foco nas dimensões social, ambiental e económica, oferecendo uma análise integrada e detalhada de como estas são valorizadas e implementadas no contexto empresarial, aplicando ao contexto português a escala de Fatma et al. (2016), validando-a.

Por outro lado, a análise das diferenças na avaliação da RSE com base em características sociodemográficas e organizacionais contribui para uma compreensão mais segmentada e contextualizada do tema, abrindo caminho para estudos mais específicos e comparativos.

Os resultados deste estudo também podem atuar, por exemplo, como referência para investigações em diferentes setores de atividade ou em contextos culturais e económicos distintos, permitindo uma análise comparativa e transversal da implementação e percepção da RSE.

Posto isto, apesar dos contributos significativos do estudo para a compreensão do envolvimento e percepção dos colaboradores nas práticas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), é importante reconhecer as suas limitações. Estas não só delimitam o alcance das conclusões obtidas, mas também destacam oportunidades para investigações futuras que possam aprofundar ou complementar as descobertas apresentadas.

Primeiramente, a escolha de uma amostra não probabilística por conveniência, em vez de uma amostra probabilística, limita a possibilidade de generalizar os resultados para toda a população de colaboradores de empresas. Neste sentido, futuras investigações poderiam beneficiar da utilização de uma amostra probabilística, que permita uma maior representatividade e a extração das conclusões para o conjunto da população de trabalhadores. Aumentar o tamanho da amostra seria, também, uma estratégia para melhorar a representatividade dos resultados.

Outra limitação do presente estudo é o facto de se ter concentrado exclusivamente em Portugal, com a maior parte das respostas provenientes da região norte do país. A amostra geograficamente restrita pode, também, limitar a generalização

dos resultados a outras zonas do território nacional ou a outros contextos culturais. Desta forma, seria interessante alargar o campo de pesquisa para incluir diferentes regiões de Portugal, bem como expandir a análise para outros países. Estudos como o de Vitell e Hidalgo (2006) indicam que podem existir diferenças significativas entre países no que diz respeito às práticas de RSE, devido a variações culturais, legais e sociais, o que reforça a necessidade de expandir o âmbito geográfico da investigação.

Ao pedir que os colaboradores avaliem o seu próprio envolvimento nas práticas de RSE em apenas uma pergunta, podem surgir problemas de autoavaliação, em que os indivíduos subestimam ou superestimam o seu nível de participação. Estes desvios podem ser influenciados por sentimentos de orgulho, culpa ou até desconhecimento das ações reais de RSE em que participaram. Para colmatar este problema, seria recomendável a utilização de escalas validadas que avaliem exclusivamente o envolvimento, proporcionando uma análise mais precisa e detalhada sobre esta dimensão. Outro aspeto relevante diz respeito à questão da deseabilidade social, isto é, a tendência dos participantes para fornecer respostas que consideram ser mais aceitáveis socialmente, em vez de respostas sinceras. Tal pode ter acontecido neste estudo, uma vez que, em questões sobre práticas ambientais ou sustentabilidade, os colaboradores podem sentir-se inclinados a responder de forma a refletir o que consideram ser o comportamento mais socialmente deseável.

A cultura organizacional pode, também, impactar as respostas. Em organizações onde a RSE não é discutida abertamente ou valorizada, os colaboradores podem ter dificuldade em expressar-se sobre o tema, resultando em respostas vagas ou neutras. A forma como a empresa comunica as suas práticas de RSE aos colaboradores pode influenciar as respostas. Se a comunicação interna for limitada ou inadequada, os colaboradores podem ter percepções distorcidas ou incompletas sobre as iniciativas de RSE.

Por fim, o momento em que o questionário é aplicado também pode ter influência nos resultados. Isto é, se o questionário for realizado logo após uma ação de Responsabilidade Social, é possível que as respostas sejam enviesadas positivamente, refletindo, por exemplo, um estado de elevado envolvimento. Em contrapartida, se o estudo ocorrer após um longo período sem iniciativas de RSE nas suas empresas, as respostas podem ser mais negativas. Tal poderá ser colmatado com a realização de um

estudo longitudinal ou com a inclusão de uma questão sobre se existiu recentemente uma prática de RSE na empresa, permitindo avaliar o impacto dessas iniciativas nas respostas dos colaboradores.

Em suma, embora o presente estudo tenha fornecido importantes insights sobre a Responsabilidade Social Empresarial, as limitações supramencionadas devem ser tidas em consideração para futuros estudos que visem aprofundar o conhecimento sobre o tema e aumentar a fiabilidade e aplicabilidade dos resultados obtidos.

5. Referências Bibliográficas

Almeida, P. A., & Govatto, A. C. M. (2002). Ética e responsabilidade social nos negócios. *Comunicação & Inovação*, 3(5), 57–58.
<https://doi.org/10.13037/ci.vol3n5.512>

Borger, F. G. (2001). *Responsabilidade social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial* (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
<https://doi.org/10.11606/T.12.2001.tde-04022002-105347>

Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48.
[https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)

Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*, 38(3), 268–295.
<https://doi.org/10.1177/000765039903800303>

Comissão das Comunidades Europeias. (2001). *Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*. Comissão Europeia.

Davis, K. (1960). Can business afford to ignore social responsibilities? *California Management Review*, 2(3), 70–76. <https://doi.org/10.2307/41166246>

Davis, K. (1973). The case for and against business assumption of social responsibilities. *Academy of Management Journal*, 16(2), 312–322.
<https://doi.org/10.2307/255331>

Direção-Geral das Atividades Económicas. (n.d.). Política empresarial.
<https://www.dgae.gov.pt/servicos/politica-empresarial.aspx>

Elkington, J. (1998). Accounting for the triple bottom line. *Measuring Business Excellence*, 2(3), 18–22. <https://doi.org/10.1108/eb025539>

Farooq, M., Farooq, O., & Jasimuddin, S. M. (2014). Employees response to corporate social responsibility: Exploring the role of employees' collectivist orientation. *European Management Journal*, 32(6), 916–927.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2014.03.002>

Fatma, M., Rahman, Z., & Khan, I. (2016). Measuring consumer perception of CSR in the tourism industry: Scale development and validation. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 39–48. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jhtm.2016.03.002>

Freire, R., Souza, M. D., & Ferreira, E. (2008). Responsabilidade social corporativa: evolução histórica dos modelos internacionais. *Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia-SEGdT*, 5, 1–16.

Friedman, M. (1970, setembro 13). A Friedman doctrine: The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>

Gasalho, M. D., & Piteira, M. M. (2015). Percepções da responsabilidade social no setor público: O caso do Instituto da Segurança Social. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 14(3), 63–78.

Groves, K. S., & LaRocca, M. A. (2011). An empirical study of leader ethical values, transformational and transactional leadership, and follower attitudes toward corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 103(4), 511–528. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0877-y>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.

Hongyu, K. (2018). Análise Fatorial Exploratória: resumo teórico, aplicação e interpretação. *E&S Engineering and Science*, 7(4), 88–103.

Husted, B. W., & Allen, D. B. (2001, August). Toward a model of corporate social strategy formulation. In *Proceedings of the Social Issues in Management Division at Academy of Management Conference* (Vol. 61, pp. 1–35).

Jamali, D. (2006). Insights into triple bottom line integration from a learning organization perspective. *Business Process Management Journal*, 12(6), 809–821. <https://doi.org/10.1108/14637150610710945>

Jamali, D. R., El Dirani, A. M., & Harwood, I. A. (2014). Exploring human resource management roles in corporate social responsibility: The CSR-HRM

co-creation model. *Business Ethics: A European Review*, 24(2), 125–143. <https://doi.org/10.1111/beer.12085>

Kim, H., & Lee, M. (2022). Employee perception of corporate social responsibility authenticity: A multilevel approach. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.948363>

Kraemer, M. E. P. (2005). Responsabilidade social corporativa: Uma contribuição das empresas para o desenvolvimento sustentável. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 4(1), 1–50. <https://doi.org/10.5329/RECADM.20050401005>

Levitt, T. (1958). The dangers of social responsibility. *Harvard Business Review*, 36, 41–50.

Levek, A. R. H. C., Benazzi, A. C. M., Arnone, J. R. F., Seguin, J., & Gerhardt, T. M. (2002). A responsabilidade social e sua interface com o marketing social. *Revista da FAE*, 5(2), 15–25. <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/471/366>

Lu, H., Liu, X., Chen, H., Long, R., & Yue, T. (2017). Who contributed to “corporation green” in China? A view of public-and private-sphere pro-environmental behavior among employees. *Resources, Conservation and Recycling*, 120, 166–175. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2016.12.008>

Masoud, N. (2017). How to win the battle of ideas in corporate social responsibility: The International Pyramid Model of CSR. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 2(4). <https://doi.org/10.1186/s40991-017-0015-y>

McWilliams, A., & Siegel, D. (2000). Corporate social responsibility and financial performance: Correlation or misspecification? *Strategic Management Journal*, 21(5), 603–609. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(200005\)21:5<603::AID-SMJ101>3.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(200005)21:5<603::AID-SMJ101>3.0.CO;2-3)

Munck, L., & Souza, R. B. (2009). Gestão por competências e sustentabilidade empresarial: Em busca de um quadro de análise. *GES - Gestão e Sociedade*, 3(6), 254–282.

Oliveira, E., & Ferreira, P. (2014). *Método de investigação: Da interrogação à descoberta científica*. Vida Económica.

Onkila, T., & Sarna, B. (2022). A systematic literature review on employee relations with CSR: State of art and future research agenda. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), 435–447. <https://doi.org/10.1002/csr.2210>

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2002). The competitive advantage of corporate philanthropy. *Harvard Business Review*, 80(12), 56–68.

Prado, A. A., Faria, A. C., & Nunes, M. S. (2011). Responsabilidade Social Empresarial: Uma ferramenta estratégica e a visão do consumidor. *Revista de Administração do UNIFATEA*, 4(4).

Rosati, F., Costa, R., Calabrese, A., & Pedersen, E. R. G. (2018). Employee attitudes towards corporate social responsibility: A study on gender, age, and educational level differences. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.1640>

Ruegger, D., & King, E. W. (1992). A study of the effect of age and gender upon student business ethics. *Journal of Business Ethics*, 11(3), 179–186. <https://doi.org/10.1007/bf00871965>

Saifulina, N., & Carballo-Penela, A. (2016). Promoting sustainable development at an organizational level: An analysis of the drivers of workplace environmentally friendly behaviour of employees. *Sustainable Development*, 25(4), 299–310. <https://doi.org/10.1002/sd.1654>

Sarstedt, M., & Mooi, E. (2014). *A concise guide to market research: The process, data, and methods using IBM SPSS statistics* (2^a ed.). Springer.

Schwartz, M. S., & Carroll, A. B. (2003). Corporate social responsibility: A three-domain approach. *Business Ethics Quarterly*, 13(4), 503–530. <https://doi.org/10.5840/beq200313435>

Shao, B., Cardona, P., Ng, I., & Trau, R. N. C. (2017). Are prosocially motivated employees more committed to their organization? The roles of supervisors' prosocial motivation and perceived corporate social responsibility. *Asia Pacific Journal of Management*, 34(4), 951–974. <https://doi.org/10.1007/s10490-017-9512-5>

Stockemer, D. (2019). *Quantitative methods for the social sciences: A practical introduction with examples in SPSS and Stata*. Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-031-34583-8>

Suh, Y. J. (2016). The role of relational social capital and communication in the relationship between CSR and employee attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(4), 410–423. <https://doi.org/10.1177/1548051816637564>

Sukamolson, S. (2007). Fundamentals of quantitative research. *Language Institute Chulalongkorn University*, 1(3), 1–20.

Torugsa, N. A., O'Donohue, W., & Hecker, R. (2013). Proactive CSR: An empirical analysis of the role of its economic, social and environmental dimensions on the association between capabilities and performance. *Journal of Business Ethics*, 115(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1405-4>

Tymon Jr, W. G., Stumpf, S. A., & Doh, J. P. (2010). Exploring talent management in India: The neglected role of intrinsic rewards. *Journal of World Business*, 45(2), 109–121. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.016>

Uddin, M. B., Tarique, K. M., & Hassan, M. R. (2008). Three dimensional aspects of corporate social responsibility. *Daffodil International University Journal of Business and Economics*, 3(1), 199–212.

Valor, C. (2005). Corporate social responsibility and corporate citizenship: Towards corporate accountability. *Business and Society Review*, 110(2), 191–212.
<https://doi.org/10.1111/j.0045-3609.2005.00011.x>

Vitell, S. J., & Hidalgo, E. R. (2006). The impact of corporate ethical values and enforcement of ethical codes on the perceived importance of ethics in business: A comparison of US and Spanish managers. *Journal of Business Ethics*, 64(1), 31–43.

Vlachos, P. A., Panagopoulos, N. G., & Rapp, A. A. (2014). Employee judgments of and behaviors toward corporate social responsibility: A multi-study investigation of direct, cascading, and moderating effects. *Journal of Organizational Behavior*, 35(7), 990–1017. <https://doi.org/10.1002/job.1946>

Wood, D. J. (1991). Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, 16(4), 691–718. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4279616>

ANEXOS

ANEXO A: Questionário aplicado

Informações sobre o Estudo e Consentimento Informado

Introdução e contexto: Bem vindo/a. Convidamo-lo/a a participar neste estudo integrado no projeto de dissertação no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia (ISLA)

Objetivo: O objetivo do presente estudo é recolher a sua opinião e percepção quanto à responsabilidade social nas empresas.

Procedimentos: Enquanto participante deste estudo, ser-lhe-á pedido que forneça a sua opinião relativamente a aspetos relacionados com a Responsabilidade Social do seu local de trabalho. Serão também pedidas algumas informações demográficas (idade, género, entre outras). A resposta a este questionário demora aproximadamente 8 minutos. Não existem respostas erradas, pelo que pedimos que responda o mais sinceramente possível. É importante que leia atentamente e responda a todas as questões.

Elegibilidade: Poderá participar neste estudo qualquer cidadão que trabalhe e que tenha, pelo menos, 18 anos de idade.

Confidencialidade: As suas respostas serão anónimas e confidenciais. Os dados recolhidos não serão analisados individualmente, mas de forma agregada, conjuntamente com as respostas dos restantes participantes.

Participação voluntária: A participação neste estudo é completamente voluntária, pelo que pode interromper o preenchimento do questionário a qualquer momento, se assim o entender.

Para o esclarecimento de qualquer questão relativamente a este estudo poderá contactar o investigador responsável através do endereço eletrónico goncalo.rsoliveira@sapo.pt. Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca do estudo, declaro que tenho mais de 18 anos, li e compreendi as informações acima descritas e aceito participar de livre vontade neste estudo.

_____ Aceito participar _____ Não aceito participar

Inicialmente, pedimos que avalie de 1 a 7 a **importância que atribui a cada uma das ações presentes nas seguintes afirmações**. 1 significa que não valoriza nada ou que não é nada importante para si que uma empresa possua e 7 significa que valoriza muito ou que é muito importante para si que uma empresa possua.

Uma empresa que...	1	2	3	4	5	6	7
1. Tenta obter o máximo de lucro da sua atividade.							
2. Tenta melhorar a sua performance económica.							
3. Tenta garantir a sua sobrevivência e sucesso a longo prazo.							
4. Mantém um controle rígido sobre os seus gastos.							
5. Reporta de forma honesta a sua situação económica aos seus accionistas.							
6. Ajuda a resolver problemas sociais.							
7. Assume um papel na sociedade que vai além da geração de lucros.							
8. Está preocupada em melhorar o bem-estar geral da sociedade.							
9. Direciona parte de seu orçamento para doações e apoio social em favor dos mais desfavorecidos.							
10. Promove oportunidades iguais na contratação de trabalhadores.							
11. Envolve-se em ações de filantropia (i.e. ações de caridade, voluntariado, solidariedade...) contribuindo para causas como arte, educação e serviços sociais.							
12. Providencia oportunidades de formação e promoção aos seus trabalhadores.							
13. Explora energias renováveis num processo produtivo compatível com o meio ambiente.							
14. Preocupa-se em respeitar e proteger o ambiente natural.							
15. Tem uma predisposição positiva para o uso, compra ou produção de bens ecológicos.							
16. Reduz o consumo de recursos naturais.							
17. Comunica com os seus clientes sobre as suas práticas ambientais.							
18. Procura obter certificações ambientais.							

Agora, pensando na organização na qual trabalha e nas suas diferentes preocupações e atividades, é-lhe pedido que indique o grau de concordância com cada uma das afirmações apresentadas. Desta vez, 1 significa que discorda totalmente da afirmação e 7 significa que concorda totalmente.

A minha empresa...	1	2	3	4	5	6	7
1. Tenta obter o máximo de lucro da sua atividade.							
2. Tenta melhorar a sua performance económica.							
3. Tenta garantir a sua sobrevivência e sucesso a longo prazo.							
4. Mantém um controle rígido sobre os seus gastos.							
5. Reporta de forma honesta a sua situação económica aos seus accionistas.							
6. Ajuda a resolver problemas sociais.							
7. Assume um papel na sociedade que vai além da geração de lucros.							
8. Está preocupada em melhorar o bem-estar geral da sociedade.							
9. Direciona parte de seu orçamento para doações e apoio social em favor dos mais desfavorecidos.							
10. Promove oportunidades iguais na contratação de trabalhadores.							
11. Envolve-se em ações de filantropia (i.e. ações de caridade, voluntariado, solidariedade...) contribuindo para causas como arte, educação e serviços sociais.							
12. Providencia oportunidades de formação e promoção aos seus trabalhadores.							
13. Explora energias renováveis num processo produtivo compatível com o meio ambiente.							
14. Preocupa-se em respeitar e proteger o ambiente natural.							
15. Tem uma predisposição positiva para o uso, compra ou produção de bens ecológicos.							
16. Reduz o consumo de recursos naturais.							
17. Comunica com os seus clientes sobre as suas práticas ambientais.							
18. Procura obter certificações ambientais.							

Responsabilidade Social Empresarial e os Colaboradores: Expectativas, Percepções e Envolvimento

Que práticas de responsabilidade social da sua empresa mais valoriza? (ex: doações financeiras, transparência nas operações financeiras, redução de resíduos e reciclagem, entre outros)

Porquê?

	1- Nada envolvido	2	3	4	5- Muito Envolvido
Qual é o seu grau de envolvimento nas práticas de responsabilidade social da sua empresa?					

	1- Discordo Totalmente	2	3	4	5- Concordo Totalmente
Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidade social da empresa.					

Caracterização sociodemográfica

Género: Masculino Feminino Outro

Idade: _____

Nacionalidade: _____

Estado civil: Solteiro(a) Casado(a)/ união de facto

Divorciado(a)/Separado(a) Viúvo(a)

Habilidades académicas: 4º ano de escolaridade 6º ano de escolaridade

9º ano de escolaridade 12º ano de escolaridade Licenciatura

Mestrado Doutoramento

Dimensão da empresa

Qual é a dimensão da empresa onde trabalha, considerando o número de colaboradores?

- Micro empresa (menos de 10 colaboradores)
- Pequena empresa (entre 11 a 50 colaboradores)
- Média empresa (entre 51 a 250 colaboradores)
- Grande empresa (mais de 250 colaboradores)

Setor:

Qual é o setor em que trabalha?

- Setor primário (ex. agricultura, mineração, pesca...)
- Setor secundário (ex. indústrias de automóveis, construção civil...)
- Setor terciário (ex. serviços de saúde, educação, turismo, comércio...)

Relativamente à questão anterior, indique/especifique a área em que trabalha (ex: setor automóvel, setor alimentar...)

Tempo de empresa (antiguidade):

Há quanto tempo trabalha na sua empresa?

- Menos de 1 ano
- 1-3 anos
- 4-6 anos
- 7-10 anos
- Mais de 10 anos

Função/Cargo

Qual é o seu cargo/função na sua empresa?

Ocupa uma posição de chefia na sua função?

- Sim
- Não

Qual a zona geográfica do local de trabalho? (i.e. Norte, Centro, Sul)

Tipo de Contrato:

Qual é o seu tipo de contrato de trabalho?

- Contrato de trabalho a termo certo
- Contrato de trabalho sem termo (efetivo)
- Contrato de trabalho a termo incerto
- Contrato de trabalho de curta duração
- Contrato de trabalho a tempo parcial (part-time)
- Trabalho temporário
- Prestação de serviços

Muito obrigado pela sua colaboração!

A sua participação é essencial para o sucesso deste estudo. Se tiver interesse em saber mais sobre os resultados, não hesite em entrar em contacto.

ANEXO B: Tabela síntese de caracterização da amostra

Sexo	Frequência (n)	Percentagem (%)
Feminino	85	64.9%
Masculino	45	34.4%
Outro	1	0.8%
Total	131	100%
Habilidades Literárias	Frequência (n)	Percentagem (%)
9º ano	1	0.8%
12º ano	44	33.6%
Licenciatura	62	47.3%
Mestrado	23	17.6%
Doutoramento	1	0.8%
Total	131	100%
Nacionalidade	Frequência (n)	Percentagem (%)
Portuguesa	127	96.9%
Outro	4	3.1%
Total	131	100%
Estado Civil	Frequência (n)	Percentagem (%)
Casado/união de facto	80	61.1%
Solteiro/a	42	32.1%
Divorciado/a	9	6.9%
Total	131	100%
Faixa etária	Frequência (n)	Percentagem (%)
18-25 anos	16	12.2%
26-40 anos	36	27.5%
41-50 anos	40	30.5%
Mais de 50 anos	39	29.8%
Total	131	100%
Dimensão empresa	Frequência (n)	Percentagem (%)
Micro	20	15.3%

Pequena	14	10.7%
Média	19	14.5%
Grande	78	59.5%
Total	131	100%
Antiguidade	Frequência (n)	Percentagem (%)
Menos de 1 ano	13	9.9%
1-3 anos	36	27.5%
4-6 anos	24	18.3%
7-10 anos	11	8.4%
Mais de 10 anos	47	35.9%
Total	131	100%
Posição de chefia	Frequência (n)	Percentagem (%)
Sim	37	28.2%
Não	94	71.8%
Total	131	100%
Tipo de contrato	Frequência (n)	Percentagem (%)
Termo certo	15	11.5%
Sem termo/efetivo	93	71%
Termo incerto	5	3.8%
Curta duração	1	0.8%
Tempo parcial	4	3.1%
Trabalho Temporário	2	1.5%
Prestação de serviços	11	8.4%
Total	131	100%
Setor de atividade	Frequência (n)	Percentagem (%)
Setor primário	1	0.8%
Setor secundário	20	15.3%
Setor terciário	110	84%
Total	131	100%

ANEXO C: Análise Fatorial da 1^a Escala

Component	Total	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	5.828	48.567	48.567	5.828	48.567	48.567	3.784	31.536	31.536	
2	2.090	17.419	65.985	2.090	17.419	65.985	3.263	27.195	58.731	
3	1.211	10.089	76.074	1.211	10.089	76.074	2.081	17.343	76.074	
4	.639	5.329	81.403							
5	.504	4.198	85.602							
6	.460	3.834	89.436							
7	.315	2.626	92.062							
8	.271	2.256	94.318							
9	.236	1.964	96.282							
10	.195	1.627	97.910							
11	.160	1.335	99.245							
12	.091	.755	100.000							

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO D: Análise Fatorial da 2^a escala

Component	Total	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	7.883	56.308	56.308	7.883	56.308	56.308	4.966	35.468	35.468	
2	2.290	16.356	72.665	2.290	16.356	72.665	4.121	29.438	64.906	
3	1.369	9.779	82.444	1.369	9.779	82.444	2.455	17.538	82.444	
4	.596	4.255	86.698							
5	.413	2.952	89.651							
6	.302	2.158	91.808							
7	.254	1.814	93.623							
8	.194	1.385	95.008							
9	.169	1.207	96.215							
10	.145	1.036	97.251							
11	.117	.837	98.088							
12	.103	.733	98.821							
13	.096	.686	99.506							
14	.069	.494	100.000							

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Nota: Dados provenientes do SPSS

Responsabilidade Social Empresarial e os Colaboradores: Expectativas, Perceções e Envolvimento

ANEXO E

Group Statistics								
	@6. Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean			
RSEXP SOCIAL	1 feminino	85	6.5836	.65250	.07077			
	2 masculino	45	6.2068	.93649	.13960			
RSEXPAMB	1 feminino	85	6.2553	.96509	.10468			
	2 masculino	45	5.9851	1.15572	.17228			
RSEXP ECON	1 feminino	85	6.0906	.87046	.09441			
	2 masculino	45	6.2167	.75425	.11244			

Independent Samples Test								
Levene's Test for Equality of Variances								
t-test for Equality of Means								
	F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference
RSEXP SOCIAL	7.411	.007	2.682	128	.004	.008	.37685	.14051 .09884 .65487
			2.408	67.198	.009	.019	.37685	.15652 .06446 .68925
RSEXPAMB	Equal variances assumed	.754	.387	1.417	128	.079	.159	.27028 .19073 -.10711 .64768
	Equal variances not assumed			1.341	76.988	.092	.184	.27028 .20159 -.13114 .67171
RSEXP ECON	Equal variances assumed	1.938	.166	-.821	128	.206	.413	-.12605 .15345 -.42967 .17757
	Equal variances not assumed			-.859	101.494	.196	.393	-.12605 .14682 -.41729 .16518

Independent Samples Effect Sizes								
Standardizer ^a								
Point Estimate 95% Confidence Interval								
	Lower	Upper						
RSEXP SOCIAL	Cohen's d	.76215	.494	.127	.860			
	Hedges' correction	.76665	.492	.126	.855			
	Glass's delta	.93649	.402	.029	.771			
RSEXPAMB	Cohen's d	1.03459	.261	-.102	.623			
	Hedges' correction	1.04070	.260	-.101	.620			
	Glass's delta	1.15572	.234	-.132	.597			
RSEXP ECON	Cohen's d	.83234	-.151	-.513	.211			
	Hedges' correction	.83726	-.151	-.510	.209			
	Glass's delta	.75425	-.167	-.529	.197			

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second group).

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO F

Group Statistics								
	@15. Orup a uma posição de chefia na sua função	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean			
RSEXP SOCIAL	1 sim	37	6.4589	.76308	.12545			
	2 não	94	6.4460	.78819	.08130			
RSEXPAMB	1 sim	37	6.2319	1.02949	.16925			
	2 não	94	6.1273	1.04277	.10755			
RSEXP ECON	1 sim	37	6.1827	.84481	.13889			
	2 não	94	6.1244	.83025	.08563			

Independent Samples Test								
Levene's Test for Equality of Variances								
t-test for Equality of Means								
	F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference
RSEXP SOCIAL	.097	.756	.085	129	.466	.933	.01283	.15162 -.28716 .31282
			.086	67.947	.466	.932	.01283	.14949 -.28547 .31113
RSEXPAMB	.298	.586	.518	129	.303	.605	.10454	.20166 -.29445 .50353
			.521	66.735	.302	.604	.10454	.20053 -.29575 .50483
RSEXP ECON	.193	.661	.360	129	.360	.719	.05831	.16192 -.26206 .37868
			.357	64.942	.361	.722	.05831	.16316 -.26756 .38417

Independent Samples Effect Sizes								
Standardizer ^a								
Point Estimate 95% Confidence Interval								
	Lower	Upper						
RSEXP SOCIAL	Cohen's d	.78126	.016	-.364	.397			
	Hedges' correction	.78584	.016	-.362	.394			
	Glass's delta	.78819	.016	-.364	.397			
RSEXPAMB	Cohen's d	1.03908	.101	-.280	.481			
	Hedges' correction	1.04517	.100	-.279	.478			
	Glass's delta	1.04277	.100	-.281	.481			
RSEXP ECON	Cohen's d	.83434	.070	-.311	.450			
	Hedges' correction	.83923	.069	-.309	.448			
	Glass's delta	.83025	.070	-.310	.451			

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second group).

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO G

Group Statistics						
	Sector12. Qual é o setor em que trabalha	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
RSEXP SOCIAL	2 setor secundario	20	6.0413	1.12288	.25108	
	3 setor terciario	110	6.5189	.68147	.06498	
RSEXPAMB	2 setor secundario	20	6.0237	1.05133	.23509	
	3 setor terciario	110	6.1734	1.03814	.09898	
RSEXPECON	2 setor secundario	20	6.4192	.88586	.19808	
	3 setor terciario	110	6.1006	.81246	.07746	

Independent Samples Test						
Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means			
	F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p
RSEXP SOCIAL	Equal variances assumed	9.607	.002	-2.574	128	.006 .11
	Equal variances not assumed			-1.842	21.613	.040 .079
RSEXPAMB	Equal variances assumed	.000	.992	-.592	128	.277 .555
	Equal variances not assumed			-.587	26.190	.281 .562
RSEXPECON	Equal variances assumed	.000	.995	1.591	128	.057 .114
	Equal variances not assumed			1.498	25.153	.073 .147

	Independent Samples Effect Sizes	Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval		
				Lower	Upper	
RSEXP SOCIAL	Cohen's d	.76330	-.626	-1.107	-.142	
	Hedges' correction	.76781	-.622	-1.101	-.141	
	Glass's delta	.68147	-.701	-1.185	-.214	
RSEXPAMB	Cohen's d	1.04011	-.144	-.620	.333	
	Hedges' correction	1.04626	-.143	-.617	.331	
	Glass's delta	1.03814	-.144	-.621	.333	
RSEXPECON	Cohen's d	.82377	.387	-.093	.865	
	Hedges' correction	.82863	.385	-.092	.860	
	Glass's delta	.81246	.392	-.088	.871	

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor. Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second group).

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO H

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RSEXP SOCIAL	Between Groups	.348	3	.116	.188 .904
	Within Groups	78.394	127	.617	
	Total	78.743	130		
RSEXPAMB	Between Groups	.600	3	.200	.183 .908
	Within Groups	138.970	127	1.094	
	Total	139.570	130		
RSEXPECON	Between Groups	2.214	3	.738	1.069 .365
	Within Groups	87.675	127	.690	
	Total	89.889	130		

ANOVA Effect Sizes^{a,b}

	Point Estimate	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
RSEXP SOCIAL	Eta-squared	.004	.000 .022
	Epsilon-squared	-.019	-.024 -.001
	Omega-squared Fixed-effect	-.019	-.023 -.001
	Omega-squared Random-effect	-.006	-.008 .000
RSEXPAMB	Eta-squared	.004	.000 .022
	Epsilon-squared	-.019	-.024 -.001
	Omega-squared Fixed-effect	-.019	-.023 -.001
	Omega-squared Random-effect	-.006	-.008 .000
RSEXPECON	Eta-squared	.025	.000 .079
	Epsilon-squared	.002	-.024 .057
	Omega-squared Fixed-effect	.002	-.023 .057
	Omega-squared Random-effect	.001	-.008 .020

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO I

Descriptives									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean			Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound	Mean		
RSEXP SOCIAL	1 casado/união de facto	80	6.5120	.70039	.07831	6.3562	6.6679	4.23	7.00
	2 solteiro	42	6.2970	.93147	.14373	6.0067	6.5873	3.36	7.00
	3 divorciado/separado	9	6.6078	.60222	.20074	6.1449	7.0707	5.22	7.00
	Total	131	6.4497	.77828	.06800	6.3151	6.5842	3.36	7.00
RSEXPAMB	1 casado/união de facto	80	6.1639	1.04383	.11670	5.9316	6.3962	2.28	7.00
	2 solteiro	42	6.1382	1.10097	.16988	5.7951	6.4813	1.00	7.00
	3 divorciado/separado	9	6.1815	.68658	.22886	5.6538	6.7093	5.21	7.00
	Total	131	6.1569	1.03615	.09053	5.9778	6.3360	1.00	7.00
RSEXP ECON	1 casado/união de facto	80	6.0956	.89517	.10008	5.8964	6.2948	3.68	7.00
	2 solteiro	42	6.2928	.66249	.10222	6.0863	6.4992	4.99	7.00
	3 divorciado/separado	9	5.8342	.90903	.30301	5.1355	6.5330	4.08	7.00
	Total	131	6.1409	.83154	.07265	5.9971	6.2846	3.68	7.00

Tests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
RSEXP SOCIAL	Based on Mean	2.108	2	128	.126
	Based on Median	1.050	2	128	.353
	Based on Median and with adjusted df	1.050	2	126.266	.353
	Based on trimmed mean	1.687	2	128	.189
RSEXPAMB	Based on Mean	.689	2	128	.504
	Based on Median	.421	2	128	.657
	Based on Median and with adjusted df	.421	2	122.913	.657
	Based on trimmed mean	.525	2	128	.593
RSEXP ECON	Based on Mean	1.876	2	128	.157
	Based on Median	1.850	2	128	.161
	Based on Median and with adjusted df	1.850	2	114.563	.162
	Based on trimmed mean	1.883	2	128	.156

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RSEXP SOCIAL	Between Groups	1.515	2	.758	1.256	.288
	Within Groups	77.228	128	.603		
	Total	78.743	130			
RSEXPAMB	Between Groups	.024	2	.012	.011	.989
	Within Groups	139.546	128	1.090		
	Total	139.570	130			
RSEXP ECON	Between Groups	1.979	2	.990	1.441	.241
	Within Groups	87.910	128	.687		
	Total	89.889	130			

ANOVA Effect Sizes^{a,b}

		Point Estimate	95% Confidence Interval		
			Lower	Upper	
RSEXP SOCIAL	Eta-squared	.019	.000	.078	
	Epsilon-squared	.004	-.016	.064	
	Omega-squared Fixed-effect	.004	-.016	.063	
	Omega-squared Random-effect	.002	-.008	.033	
RSEXPAMB	Eta-squared	.000	.000	.000	
	Epsilon-squared	-.015	-.016	-.016	
	Omega-squared Fixed-effect	-.015	-.016	-.016	
	Omega-squared Random-effect	-.008	-.008	-.008	
RSEXP ECON	Eta-squared	.022	.000	.084	
	Epsilon-squared	.007	-.016	.069	
	Omega-squared Fixed-effect	.007	-.016	.069	
	Omega-squared Random-effect	.003	-.008	.036	

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO J

Descriptives								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
RSEXP SOCIAL	1 menos de 1 año	13	6.4294	.69784	.19355	6.0077	6.8511	5.18 7.00
	2 1-3 años	36	6.4115	1.00273	.16712	6.0723	6.7508	3.36 7.00
	3 4-6 años	24	6.1649	.73560	.15015	5.8542	6.4755	4.23 7.00
	4 7-10 años	11	6.7828	.51450	.15513	6.4372	7.1285	5.41 7.00
	5 mais de 10 años	47	6.5519	.64096	.09349	6.3638	6.7401	4.63 7.00
	Total	131	6.4497	.77828	.06800	6.3151	6.5842	3.36 7.00
RSEXP AMB	1 menos de 1 año	13	6.2062	.72746	.20176	5.7666	6.6458	4.95 7.00
	2 1-3 años	36	6.1225	1.22000	.20333	5.7097	6.5353	1.00 7.00
	3 4-6 años	24	5.8355	1.23777	.25266	5.3128	6.3581	2.28 7.00
	4 7-10 años	11	6.6534	.46944	.14154	6.3380	6.9688	5.74 7.00
	5 mais de 10 años	47	6.2175	.91183	.13300	5.9497	6.4852	2.91 7.00
	Total	131	6.1569	1.03615	.09053	5.9778	6.3360	1.00 7.00
RSEXP ECON	1 menos de 1 año	13	6.3648	.87930	.24387	5.8335	6.8962	4.08 7.00
	2 1-3 años	36	6.2983	.86875	.14479	6.0043	6.5922	3.99 7.00
	3 4-6 años	24	5.8600	.93383	.19062	5.4657	6.2543	3.68 7.00
	4 7-10 años	11	6.3007	.79478	.23963	5.7668	6.8347	5.00 7.00
	5 mais de 10 años	47	6.0644	.71974	.10499	5.8530	6.2757	4.35 7.00
	Total	131	6.1409	.83154	.07265	5.9971	6.2846	3.68 7.00

Tests of Homogeneity of Variances					
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
RSEXP SOCIAL	Based on Mean	1.849	4	126	.123
	Based on Median	.686	4	126	.603
	Based on Median and with adjusted df	.686	4	90.565	.603
	Based on trimmed mean	1.472	4	126	.215
RSEXP AMB	Based on Mean	1.759	4	126	.141
	Based on Median	1.297	4	126	.275
	Based on Median and with adjusted df	1.297	4	98.834	.277
	Based on trimmed mean	1.492	4	126	.209
RSEXP ECON	Based on Mean	.754	4	126	.557
	Based on Median	.308	4	126	.872
	Based on Median and with adjusted df	.308	4	101.737	.872
	Based on trimmed mean	.555	4	126	.696

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RSEXP SOCIAL	Between Groups	3.717	4	.929	1.561 .189
	Within Groups	75.026	126	.595	
	Total	78.743	130		
RSEXP AMB	Between Groups	5.438	4	1.360	1.277 .282
	Within Groups	134.132	126	1.065	
	Total	139.570	130		
RSEXP ECON	Between Groups	3.993	4	.998	1.464 .217
	Within Groups	85.896	126	.682	
	Total	89.889	130		

ANOVA Effect Sizes ^{a,b}					
	Point Estimate	95% Confidence Interval			
		Lower	Upper		
RSEXP SOCIAL	Eta-squared	.047	.000	.109	
	Epsilon-squared	.017	-.032	.081	
	Omega-squared Fixed-effect	.017	-.031	.080	
	Omega-squared Random-effect	.004	-.008	.021	
RSEXP AMB	Eta-squared	.039	.000	.095	
	Epsilon-squared	.008	-.032	.067	
	Omega-squared Fixed-effect	.008	-.031	.066	
	Omega-squared Random-effect	.002	-.008	.017	
RSEXP ECON	Eta-squared	.044	.000	.104	
	Epsilon-squared	.014	-.032	.076	
	Omega-squared Fixed-effect	.014	-.031	.075	
	Omega-squared Random-effect	.004	-.008	.020	

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO K

Descriptives									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean			Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound			
RSEXP SOCIAL	1.00 18–25 anos	16	6.2407	.98307	.24577	5.7169	6.7646	4.00	7.00
	2.00 26–40 anos	36	6.3361	.88113	.14685	6.0380	6.6342	3.36	7.00
	3.00 41–50 anos	40	6.4737	.81282	.12852	6.2137	6.7336	4.23	7.00
	4.00 +50 anos	39	6.6156	.48794	.07813	6.4574	6.7737	5.22	7.00
	Total	131	6.4497	.77828	.06800	6.3151	6.5842	3.36	7.00
RSEXPAMB	1.00 18–25 anos	16	6.2574	.76785	.19196	5.8483	6.6666	4.95	7.00
	2.00 26–40 anos	36	6.0419	1.37030	.22838	5.5782	6.5055	1.00	7.00
	3.00 41–50 anos	40	6.2098	.91406	.14452	5.9175	6.5021	4.22	7.00
	4.00 +50 anos	39	6.1675	.91288	.14618	5.8716	6.4634	2.91	7.00
	Total	131	6.1569	1.03615	.09053	5.9778	6.3360	1.00	7.00
RSEXP ECON	1.00 18–25 anos	16	6.3159	.74299	.18575	5.9200	6.7118	4.99	7.00
	2.00 26–40 anos	36	6.2572	.80017	.13336	5.9865	6.5280	3.99	7.00
	3.00 41–50 anos	40	5.9353	.96539	.15264	5.6266	6.2441	3.68	7.00
	4.00 +50 anos	39	6.1725	.72812	.11659	5.9364	6.4085	4.68	7.00
	Total	131	6.1409	.83154	.07265	5.9971	6.2846	3.68	7.00

Tests of Homogeneity of Variances					
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
RSEXP SOCIAL	Based on Mean	4.815	3	.127	.003
	Based on Median	1.627	3	.127	.186
	Based on Median and with adjusted df	1.627	3	103.101	.188
	Based on trimmed mean	3.754	3	.127	.013
RSEXPAMB	Based on Mean	.660	3	.127	.578
	Based on Median	.319	3	.127	.811
	Based on Median and with adjusted df	.319	3	81.856	.811
	Based on trimmed mean	.411	3	.127	.745
RSEXP ECON	Based on Mean	.917	3	.127	.435
	Based on Median	.792	3	.127	.500
	Based on Median and with adjusted df	.792	3	117.186	.501
	Based on trimmed mean	.732	3	.127	.535

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RSEXP SOCIAL	Between Groups	2.259	3	.753	1.250
	Within Groups	76.484	127	.602	
	Total	78.743	130		
RSEXPAMB	Between Groups	.754	3	.251	.230
	Within Groups	138.816	127	1.093	
	Total	139.570	130		
RSEXP ECON	Between Groups	2.706	3	.902	1.314
	Within Groups	87.183	127	.686	
	Total	89.889	130		

ANOVA Effect Sizes ^{a,b}				
	Point Estimate	95% Confidence Interval		
		Lower	Upper	
RSEXP SOCIAL	Eta-squared	.029	.000	.086
	Epsilon-squared	.006	-.024	.065
	Omega-squared Fixed-effect	.006	-.023	.064
	Omega-squared Random-effect	.002	-.008	.022
RSEXPAMB	Eta-squared	.005	.000	.027
	Epsilon-squared	-.018	-.024	.004
	Omega-squared Fixed-effect	-.018	-.023	.004
	Omega-squared Random-effect	-.006	-.008	.001
RSEXP ECON	Eta-squared	.030	.000	.089
	Epsilon-squared	.007	-.024	.068
	Omega-squared Fixed-effect	.007	-.023	.067
	Omega-squared Random-effect	.002	-.008	.023

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Robust Tests of Equality of Means				
	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
RSEXP SOCIAL	Welch	1.456	3	49.935
RSEXPAMB	Welch	.188	3	56.994
RSEXP ECON	Welch	1.109	3	55.399
				.353

a. Asymptotically F distributed.

Nota: Dados provenientes do SPSS

Responsabilidade Social Empresarial e os Colaboradores: Expectativas, Perceções e Envolvimento

ANEXO L

Descriptives								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
RSEXP SOCIAL	1 termo certo	15	6.4078	.84235	.21749	5.9413	6.8742	4.00 7.00
	2 sem termo efetivo	93	6.4514	.75107	.07788	6.2967	6.6061	3.36 7.00
	3 termo incerto	5	6.0123	1.23679	.55311	4.4766	7.5480	4.23 7.00
	4 curta duração	1	7.0000	7.00 7.00
	5 tempo parcial	4	6.5222	.56793	.28397	5.6185	7.4260	5.88 7.00
	6 trabalho temporário	2	7.0000	.00000	.00000	7.0000	7.0000	7.00 7.00
	7 prestação serviço	11	6.5143	.88696	.26743	5.9184	7.1101	4.41 7.00
	Total	131	6.4497	.77828	.06800	6.3151	6.5842	3.36 7.00
RSEXP AMB	1 termo certo	15	6.2264	.92363	.23848	5.7149	6.7379	4.22 7.00
	2 sem termo efetivo	93	6.1477	1.06803	.11075	5.9277	6.3677	1.00 7.00
	3 termo incerto	5	5.2703	1.37648	.61558	3.5612	6.9794	3.48 6.74
	4 curta duração	1	7.0000	7.00 7.00
	5 tempo parcial	4	6.4274	.67170	.33585	5.3586	7.4962	5.71 7.00
	6 trabalho temporário	2	7.0000	.00000	.00000	7.0000	7.0000	7.00 7.00
	7 prestação serviço	11	6.2142	.85319	.25725	5.6410	6.7874	4.99 7.00
	Total	131	6.1569	1.03615	.09053	5.9778	6.3360	1.00 7.00
RSEXP ECON	1 termo certo	15	6.3557	.93941	.24255	5.8355	6.8759	3.99 7.00
	2 sem termo efetivo	93	6.0927	.75558	.07835	5.9371	6.2483	4.32 7.00
	3 termo incerto	5	5.4696	1.14105	.51029	4.0528	6.8864	3.68 6.36
	4 curta duração	1	7.0000	7.00 7.00
	5 tempo parcial	4	6.6697	.47144	.23572	5.9196	7.4199	6.00 7.00
	6 trabalho temporário	2	6.0000	1.41421	1.00000	-6.7062	18.7062	5.00 7.00
	7 prestação serviço	11	6.3153	1.08374	.32676	5.5872	7.0433	4.08 7.00
	Total	131	6.1409	.83154	.07265	5.9971	6.2846	3.68 7.00

Tests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
RSEXP SOCIAL	Based on Mean	1.580	5	124	.171
	Based on Median	.571	5	124	.722
	Based on Median and with adjusted df	.571	5	108.526	.722
	Based on trimmed mean	1.375	5	124	.238
RSEXP AMB	Based on Mean	.930	5	124	.464
	Based on Median	.630	5	124	.677
	Based on Median and with adjusted df	.630	5	114.189	.677
	Based on trimmed mean	.864	5	124	.507
RSEXP ECON	Based on Mean	1.481	5	124	.201
	Based on Median	.449	5	124	.813
	Based on Median and with adjusted df	.449	5	67.245	.812
	Based on trimmed mean	1.274	5	124	.279

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RSEXP SOCIAL	Between Groups	1.959	6	.326	.527 .787
	Within Groups	76.784	124	.619	
	Total	78.743	130		
RSEXP AMB	Between Groups	6.472	6	1.079	1.005 .425
	Within Groups	133.098	124	1.073	
	Total	139.570	130		
RSEXP ECON	Between Groups	5.392	6	.899	1.319 .254
	Within Groups	84.498	124	.681	
	Total	89.889	130		

Responsabilidade Social Empresarial e os Colaboradores: Expectativas, Perceções e Envolvimento

ANOVA Effect Sizes^{a,b}

		Point Estimate	95% Confidence Interval	
			Lower	Upper
RSEXP SOCIAL	Eta-squared	.025	.000	.047
	Epsilon-squared	-.022	-.048	.001
	Omega-squared Fixed-effect	-.022	-.048	.001
	Omega-squared Random-effect	-.004	-.008	.000
RSEXP AMB	Eta-squared	.046	.000	.089
	Epsilon-squared	.000	-.048	.045
	Omega-squared Fixed-effect	.000	-.048	.045
	Omega-squared Random-effect	.000	-.008	.008
RSEXP ECON	Eta-squared	.060	.000	.112
	Epsilon-squared	.014	-.048	.069
	Omega-squared Fixed-effect	.014	-.048	.068
	Omega-squared Random-effect	.002	-.008	.012

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO M

Group Statistics					
@6.Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
RSREALAMBIEN	1 feminino	85	6.3339	.86002	.09328
	2 masculino	45	6.0702	1.00345	.14959
RSREALSOCIAL	1 feminino	85	6.5802	.65547	.07110
	2 masculino	45	6.2045	.93910	.13999
RSREALCON	1 feminino	85	6.0745	.88640	.09614
	2 masculino	45	6.2049	.75986	.11327

Independent Samples Test											
Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	Upper
RSREALAMBIEN	Equal variances assumed	.573	.451	1.569	.128	.060	.119	.26377	.16811	-.06886	.51469
	Equal variances not assumed			1.496	78.646	.069	.139	.26377	.17629	-.08714	
RSREALSOCIAL	Equal variances assumed	7.366	.008	2.664	128	.004	.009	.37570	.14102	.09667	.65473
	Equal variances not assumed			2.393	67.279	.010	.020	.37570	.15701	.06233	.68907
RSREALCON	Equal variances assumed	1.985	.161	-.837	128	.202	.404	-.13040	.15579	-.43865	.17785
	Equal variances not assumed			-.878	102.395	.191	.382	-.13040	.14857	-.42508	.16428

Independent Samples Effect Sizes			95% Confidence Interval		
	Standardizer ^a	Point Estimate	Lower	Upper	
RSREALAMBIEN	Cohen's d	.91187	.289	-.074	.652
	Hedges' correction	.91726	.288	-.074	.648
	Glass's delta	1.00345	.263	-.104	.627
RSREALSOCIAL	Cohen's d	.76492	.491	.124	.857
	Hedges' correction	.76944	.488	.123	.851
	Glass's delta	.93910	.400	.027	.769
RSREALCON	Cohen's d	.84504	-.154	-.516	.208
	Hedges' correction	.85003	-.153	-.513	.207
	Glass's delta	.75986	-.172	-.534	.192

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second) group.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO N

Group Statistics						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
RSREALAMBIEN	1 sim	37	6.2769	.91498	.15042	
	2 não	94	6.2246	.91845	.09473	
RSREALSOCIAL	1 sim	37	6.4562	.76591	.12591	
	2 não	94	6.4435	.79027	.08151	
RSREALECON	1 sim	37	6.1708	.85435	.14045	
	2 não	94	6.1088	.84430	.08708	

Independent Samples Test											
Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means								
	F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference			
RSREALAMBIEN	Equal variances assumed	.444	.506	.294	.129	.385	.769	.05235	.17806	-.29995	.40465
	Equal variances not assumed			.294	66.188	.385	.769	.05235	.17777	-.30255	.40725
RSREALSOCIAL	Equal variances assumed	.090	.764	.083	129	.467	.934	.01264	.15207	-.28822	.31351
	Equal variances not assumed			.084	67.879	.467	.933	.01264	.14999	-.28668	.31196
RSREALECON	Equal variances assumed	.224	.637	.377	129	.353	.707	.06200	.16440	-.26327	.38728
	Equal variances not assumed			.375	65.265	.354	.709	.06200	.16526	-.26802	.39202

Independent Samples Effect Sizes						
	Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval			
			Lower	Upper		
RSREALAMBIEN	Cohen's d	.91749	.057	-.323	.437	
	Hedges' correction	.92286	.057	-.322	.435	
	Glass's delta	.91845	.057	-.324	.437	
RSREALSOCIAL	Cohen's d	.78355	.016	-.364	.396	
	Hedges' correction	.78814	.016	-.362	.394	
	Glass's delta	.79027	.016	-.364	.396	
RSREALECON	Cohen's d	.84712	.073	-.307	.454	
	Hedges' correction	.85208	.073	-.306	.451	
	Glass's delta	.84430	.073	-.307	.454	

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second) group.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO O

Group Statistics						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
RSREALAMBIEN	2 setor secundário	20	6.0835	1.05680	.23631	
	3 setor terciário	110	6.2621	.89097	.08495	
RSREALSOCIAL	2 setor secundário	20	6.0403	1.12710	.25203	
	3 setor terciário	110	6.5160	.68355	.06517	
RSREALECON	2 setor secundário	20	6.4105	.88933	.19886	
	3 setor terciário	110	6.0849	.82714	.07886	

Independent Samples Test											
Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means								
	F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference			
RSREALAMBIEN	Equal variances assumed	.542	.463	.801	128	.212	.425	-.17860	.22303	-.61990	.26270
	Equal variances not assumed			.711	24.158	.242	.484	-.17860	.25111	-.69669	.33949
RSREALSOCIAL	Equal variances assumed	9.855	.002	-2.555	128	.006	.012	-.47571	.18616	-.84405	-.10737
	Equal variances not assumed			-1.827	21.609	.041	.081	-.47571	.26032	-1.01614	.06473
RSREALECON	Equal variances assumed	.000	.993	1.601	128	.056	.112	.32564	.20338	-.07678	.72806
	Equal variances not assumed			1.522	25.337	.070	.140	.32564	.21393	-.11466	.76594

Independent Samples Effect Sizes						
	Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval			
			Lower	Upper		
RSREALAMBIEN	Cohen's d	.91748	-.195	.671	.283	
	Hedges' correction	.92290	-.194	.667	.281	
	Glass's delta	.89097	-.200	.677	.277	
RSREALSOCIAL	Cohen's d	.76580	-.621	-1.102	-.138	
	Hedges' correction	.77032	-.618	-1.096	-.137	
	Glass's delta	.68355	-.696	-1.180	-.209	
RSREALECON	Cohen's d	.83666	.389	-.090	.867	
	Hedges' correction	.84160	.387	-.090	.862	
	Glass's delta	.82714	.394	-.086	.872	

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second) group.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO P

Descriptives										
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean				Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound				
RSREALAMBIEN	1 micro	20	6.2010	.13008	.25269	5.6721	6.7299	3.66	7.00	
	2 pequena	14	6.2635	.68829	.18395	5.8661	6.6609	5.18	7.00	
	3 media	19	6.3399	.62646	.14372	6.0379	6.6418	5.17	7.00	
	4 grande	78	6.2204	.95969	.10866	6.0040	6.4367	2.29	7.00	
	Total	131	6.2394	.91426	.07988	6.0813	6.3974	2.29	7.00	
RSREALSOCIAL	1 micro	20	6.4535	.87203	.19499	6.0453	6.8616	4.19	7.00	
	2 pequena	14	6.4855	.69020	.18446	6.0870	6.8840	5.19	7.00	
	3 media	19	6.5583	.53416	.12255	6.3008	6.8158	5.59	7.00	
	4 grande	78	6.4115	.83020	.09400	6.2243	6.5986	3.36	7.00	
	Total	131	6.4471	.78055	.06820	6.3122	6.5820	3.36	7.00	
RSREALECON	1 micro	20	6.2291	1.05678	.23630	5.7345	6.7237	3.70	7.00	
	2 pequena	14	6.0793	.91742	.24519	5.5496	6.6090	4.31	7.00	
	3 media	19	6.4093	.88640	.20337	5.9821	6.8366	4.01	7.00	
	4 grande	78	6.0395	.75607	.08561	5.8690	6.2100	3.90	7.00	
	Total	131	6.1263	.84432	.07377	5.9804	6.2723	3.70	7.00	

Tests of Homogeneity of Variances					
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
RSREALAMBIEN	Based on Mean	1.150	3	127	.332
	Based on Median	.413	3	127	.744
	Based on Median and with adjusted df	.413	3	99.889	.744
	Based on trimmed mean	.856	3	127	.466
	Based on Mean	.804	3	127	.494
RSREALSOCIAL	Based on Median	.199	3	127	.897
	Based on Median and with adjusted df	.199	3	118.698	.897
	Based on trimmed mean	.572	3	127	.635
	Based on Mean	1.776	3	127	.155
RSREALECON	Based on Median	.504	3	127	.680
	Based on Median and with adjusted df	.504	3	78.325	.681
	Based on trimmed mean	1.324	3	127	.270

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RSREALAMBIEN	Between Groups	.258	3	.086	.101
	Within Groups	108.405	127	.854	
	Total	108.663	130		
RSREALSOCIAL	Between Groups	.355	3	.118	.191
	Within Groups	78.848	127	.621	
	Total	79.203	130		
RSREALECON	Between Groups	2.352	3	.784	1.102
	Within Groups	90.322	127	.711	
	Total	92.673	130		

ANOVA Effect Sizes ^{a,b}					
	Point Estimate	95% Confidence Interval			
		Lower	Upper		
RSREALAMBIEN	Eta-squared	.002	.000	.008	
	Epsilon-squared	-.021	-.024	-.016	
	Omega-squared Fixed-effect	-.021	-.023	-.016	
	Omega-squared Random-effect	-.007	-.008	-.005	
RSREALSOCIAL	Eta-squared	.004	.000	.023	
	Epsilon-squared	-.019	-.024	.000	
	Omega-squared Fixed-effect	-.019	-.023	.000	
	Omega-squared Random-effect	-.006	-.008	.000	
RSREALECON	Eta-squared	.025	.000	.080	
	Epsilon-squared	.002	-.024	.058	
	Omega-squared Fixed-effect	.002	-.023	.058	
	Omega-squared Random-effect	.001	-.008	.020	

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO Q

Descriptives									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean				
					Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum	
RSREALAMBIEN	1 casado/união de facto	80	6.2586	.94174	.10529	6.0490	6.4682	2.65	7.00
	2 solteiro	42	6.2263	.94248	.14543	5.9326	6.5200	2.29	7.00
	3 divorciado/separado	9	6.1294	.50438	.16813	5.7417	6.5171	5.50	7.00
	Total	131	6.2394	.91426	.07988	6.0813	6.3974	2.29	7.00
RSREALSOCIAL	1 casado/união de facto	80	6.5102	.70388	.07870	6.3536	6.6669	4.19	7.00
	2 solteiro	42	6.2925	.93262	.14391	6.0019	6.5832	3.36	7.00
	3 divorciado/separado	9	6.6069	.59691	.19897	6.1481	7.0657	5.24	7.00
	Total	131	6.4471	.78055	.06820	6.3122	6.5820	3.36	7.00
RSREALECON	1 casado/união de facto	80	6.0820	.90727	.10144	5.8801	6.2839	3.70	7.00
	2 solteiro	42	6.2782	.67597	.10431	6.0676	6.4889	4.93	7.00
	3 divorciado/separado	9	5.8119	.92833	.30944	5.0984	6.5255	4.01	7.00
	Total	131	6.1263	.84432	.07377	5.9804	6.2723	3.70	7.00

Tests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
RSREALAMBIEN	Based on Mean	1.404	2	128	.249
	Based on Median	.780	2	128	.461
	Based on Median and with adjusted df	.780	2	122.743	.461
	Based on trimmed mean	1.130	2	128	.326
RSREALSOCIAL	Based on Mean	2.133	2	128	.123
	Based on Median	1.062	2	128	.349
	Based on Median and with adjusted df	1.062	2	126.451	.349
	Based on trimmed mean	1.677	2	128	.191
RSREALECON	Based on Mean	1.792	2	128	.171
	Based on Median	1.751	2	128	.178
	Based on Median and with adjusted df	1.751	2	114.783	.178
	Based on trimmed mean	1.797	2	128	.170

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RSREALAMBIEN	Between Groups	.146	2	.073	.086	.918
	Within Groups	108.517	128	.848		
	Total	108.663	130			
RSREALSOCIAL	Between Groups	1.552	2	.776	1.279	.282
	Within Groups	77.651	128	.607		
	Total	79.203	130			
RSREALECON	Between Groups	2.016	2	1.008	1.423	.245
	Within Groups	90.658	128	.708		
	Total	92.673	130			

ANOVA Effect Sizes^{a,b}

		Point Estimate	95% Confidence Interval		
			Lower	Upper	
RSREALAMBIEN	Eta-squared	.001	.000	.019	
	Epsilon-squared	-.014	-.016	.003	
	Omega-squared Fixed-effect	-.014	-.016	.003	
	Omega-squared Random-effect	-.007	-.008	.002	
RSREALSOCIAL	Eta-squared	.020	.000	.079	
	Epsilon-squared	.004	-.016	.064	
	Omega-squared Fixed-effect	.004	-.016	.064	
	Omega-squared Random-effect	.002	-.008	.033	
RSREALECON	Eta-squared	.022	.000	.083	
	Epsilon-squared	.006	-.016	.069	
	Omega-squared Fixed-effect	.006	-.016	.068	
	Omega-squared Random-effect	.003	-.008	.035	

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO R

Descriptives								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
RSREALAMBIEN	1 menos de 1 ano	13	6.3569	.58581	.16247	6.0029	6.7109	5.49
	2 1-3 anos	36	6.2579	1.03844	.17307	5.9066	6.6093	2.29
	3 4-6 anos	24	5.8796	1.14135	.23298	5.3977	6.3616	2.65
	4 7-10 anos	11	6.6703	.43387	.13082	6.3789	6.9618	5.83
	5 mais de 10 anos	47	6.2755	.80157	.11692	6.0401	6.5108	3.66
	Total	131	6.2394	.91426	.07988	6.0813	6.3974	2.29
RSREALSOCIAL	1 menos de 1 ano	13	6.4289	.69830	.19367	6.0069	6.8509	5.19
	2 1-3 anos	36	6.4096	1.00428	.16738	6.0698	6.7494	3.36
	3 4-6 anos	24	6.1539	.74375	.15182	5.8398	6.4679	4.19
	4 7-10 anos	11	6.7826	.51687	.15584	6.4354	7.1299	5.40
	5 mais de 10 anos	47	6.5520	.63900	.09321	6.3644	6.7396	4.61
	Total	131	6.4471	.78055	.06820	6.3122	6.5820	3.36
RSREALCON	1 menos de 1 ano	13	6.3489	.90053	.24976	5.8047	6.8931	4.01
	2 1-3 anos	36	6.2801	.89071	.14845	5.9788	6.5815	3.90
	3 4-6 anos	24	5.8441	.94204	.19229	5.4463	6.2419	3.70
	4 7-10 anos	11	6.2912	.80223	.24188	5.7522	6.8301	4.97
	5 mais de 10 anos	47	6.0525	.72778	.10616	5.8388	6.2662	4.26
	Total	131	6.1263	.84432	.07377	5.9804	6.2723	3.70

Tests of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
RSREALAMBIEN	Based on Mean	2.128	4	.126
	Based on Median	1.471	4	.126
	Based on Median and with adjusted df	1.471	4	.95378
	Based on trimmed mean	1.760	4	.126
RSREALSOCIAL	Based on Mean	1.851	4	.126
	Based on Median	.699	4	.126
	Based on Median and with adjusted df	.699	4	.90548
	Based on trimmed mean	1.480	4	.126
RSREALCON	Based on Mean	.836	4	.126
	Based on Median	.348	4	.126
	Based on Median and with adjusted df	.348	4	.100615
	Based on trimmed mean	.627	4	.126

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RSREALAMBIEN	Between Groups	5.403	4	1.351	1.648
	Within Groups	103.260	126	.820	
	Total	108.663	130		
RSREALSOCIAL	Between Groups	3.874	4	.969	1.620
	Within Groups	75.329	126	.598	
	Total	79.203	130		
RSREALCON	Between Groups	3.962	4	.991	1.407
	Within Groups	88.711	126	.704	
	Total	92.673	130		

ANOVA Effect Sizes^{a,b}

		95% Confidence Interval		
		Point Estimate	Lower	Upper
RSREALAMBIEN	Eta-squared	.050	.000	.113
	Epsilon-squared	.020	-.032	.085
	Omega-squared Fixed-effect	.019	-.031	.084
	Omega-squared Random-effect	.005	-.008	.022
RSREALSOCIAL	Eta-squared	.049	.000	.112
	Epsilon-squared	.019	-.032	.083
	Omega-squared Fixed-effect	.019	-.031	.083
	Omega-squared Random-effect	.005	-.008	.022
RSREALCON	Eta-squared	.043	.000	.102
	Epsilon-squared	.012	-.032	.073
	Omega-squared Fixed-effect	.012	-.031	.073
	Omega-squared Random-effect	.003	-.008	.019

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO S

Descriptives									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
RSREALAMBIEN	1,00 18–25 anos	16	6.3339	.68348	.17087	5.9697	6.6981	5.33	7.00
	2,00 26–40 anos	36	6.1479	1.19857	.19976	5.7423	6.5534	2.29	7.00
	3,00 41–50 anos	40	6.2683	.80704	.12760	6.0102	6.5264	4.18	7.00
	4,00 +50 anos	39	6.2553	.81896	.13114	5.9899	6.5208	3.66	7.00
	Total	131	6.2394	.91426	.07988	6.0813	6.3974	2.29	7.00
RSREALSOCIAL	1,00 18–25 anos	16	6.2391	.98405	.24601	5.7147	6.7634	4.00	7.00
	2,00 26–40 anos	36	6.3326	.88414	.14736	6.0335	6.6318	3.36	7.00
	3,00 41–50 anos	40	6.4714	.81672	.12913	6.2102	6.7326	4.19	7.00
	4,00 +50 anos	39	6.6131	.48780	.07811	6.4550	6.7712	5.23	7.00
	Total	131	6.4471	.78055	.06820	6.3122	6.5820	3.36	7.00
RSREALECON	1,00 18–25 anos	16	6.2983	.76424	.19106	5.8910	6.7055	4.93	7.00
	2,00 26–40 anos	36	6.2416	.81555	.13593	5.9657	6.5175	3.90	7.00
	3,00 41–50 anos	40	5.9178	.98000	.15495	5.6044	6.2313	3.70	7.00
	4,00 +50 anos	39	6.1633	.73332	.11742	5.9256	6.4010	4.66	7.00
	Total	131	6.1263	.84432	.07377	5.9804	6.2723	3.70	7.00

Tests of Homogeneity of Variances					
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
RSREALAMBIEN	Based on Mean	.506	3	127	.679
	Based on Median	.144	3	127	.933
	Based on Median and with adjusted df	.144	3	82.902	.933
	Based on trimmed mean	.250	3	127	.861
RSREALSOCIAL	Based on Mean	4.858	3	127	.003
	Based on Median	1.632	3	127	.185
	Based on Median and with adjusted df	1.632	3	102.496	.186
	Based on trimmed mean	3.777	3	127	.012
RSREALECON	Based on Mean	.948	3	127	.420
	Based on Median	.827	3	127	.481
	Based on Median and with adjusted df	.827	3	116.923	.482
	Based on trimmed mean	.771	3	127	.512

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RSREALAMBIEN	Between Groups	.488	3	.163	.191
	Within Groups	108.175	127	.852	
	Total	108.663	130		
RSREALSOCIAL	Between Groups	2.263	3	.754	1.245
	Within Groups	76.941	127	.606	
	Total	79.203	130		
RSREALECON	Between Groups	2.743	3	.914	1.291
	Within Groups	89.930	127	.708	
	Total	92.673	130		

ANOVA Effect Sizes ^{a,b}					
	Point Estimate	95% Confidence Interval			
		Lower	Upper		
RSREALAMBIEN	Eta-squared	.004	.000	.023	
	Epsilon-squared	-.019	-.024	.000	
	Omega-squared Fixed-effect	-.019	-.023	.000	
	Omega-squared Random-effect	-.006	-.008	.000	
RSREALSOCIAL	Eta-squared	.029	.000	.086	
	Epsilon-squared	.006	-.024	.065	
	Omega-squared Fixed-effect	.006	-.023	.064	
	Omega-squared Random-effect	.002	-.008	.022	
RSREALECON	Eta-squared	.030	.000	.088	
	Epsilon-squared	.007	-.024	.067	
	Omega-squared Fixed-effect	.007	-.023	.066	
	Omega-squared Random-effect	.002	-.008	.023	

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Robust Tests of Equality of Means					
	Statistic ^a	df1	df2	Sig.	
RSREALAMBIEN	Welch	.165	3	56.980	.919
RSREALSOCIAL	Welch	1.455	3	49.917	.238
RSREALECON	Welch	1.078	3	55.204	.366

a. Asymptotically F distributed.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO T

Descriptives									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean			Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound			
RSREALAMBIEN	1 termo certo	15	6.3567	.74380	.19205	5.9448	6.7686	4.84	7.00
	2 sem termo efetivo	93	6.2233	.93797	.09726	6.0302	6.4165	2.29	7.00
	3 termo incerto	5	5.4325	1.42163	.63577	3.6674	7.1977	3.67	6.83
	4 curta duração	1	7.0000	7.00	7.00
	5 tempo parcial	4	6.4638	.62238	.31119	5.4735	7.4542	5.85	7.00
	6 trabalho temporário	2	6.9250	.10608	.07501	5.9719	7.8781	6.85	7.00
	7 prestação serviço	11	6.3061	.73924	.22289	5.8095	6.8027	5.32	7.00
	Total	131	6.2394	.91426	.07988	6.0813	6.3974	2.29	7.00
RSREALSOCIAL	1 termo certo	15	6.4057	.84602	.21844	5.9372	6.8742	4.00	7.00
	2 sem termo efetivo	93	6.4501	.75152	.07793	6.2953	6.6049	3.36	7.00
	3 termo incerto	5	5.9970	1.25100	.55946	4.4436	7.5503	4.19	7.00
	4 curta duração	1	7.0000	7.00	7.00
	5 tempo parcial	4	6.5057	.58783	.29392	5.5704	7.4411	5.84	7.00
	6 trabalho temporário	2	7.0000	.00000	.00000	7.0000	7.0000	7.00	7.00
	7 prestação serviço	11	6.5104	.88947	.26819	5.9128	7.1079	4.40	7.00
	Total	131	6.4471	.78055	.06820	6.3122	6.5820	3.36	7.00
RSREALECON	1 termo certo	15	6.3393	.96239	.24849	5.8063	6.8722	3.90	7.00
	2 sem termo efetivo	93	6.0784	.76661	.07949	5.9205	6.2363	4.26	7.00
	3 termo incerto	5	5.4447	1.12968	.50521	4.0421	6.8474	3.70	6.32
	4 curta duração	1	7.0000	7.00	7.00
	5 tempo parcial	4	6.6656	.47141	.23570	5.9155	7.4157	6.00	7.00
	6 trabalho temporário	2	6.0000	1.41421	1.00000	-6.7062	18.7062	5.00	7.00
	7 prestação serviço	11	6.2988	1.11202	.33529	5.5517	7.0458	4.01	7.00
	Total	131	6.1263	.84432	.07377	5.9804	6.2723	3.70	7.00

Tests of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
RSREALAMBIEN	Based on Mean	1.516	5	.124
	Based on Median	.908	5	.124
	Based on Median and with adjusted df	.908	5	.110.552
	Based on trimmed mean	1.382	5	.124
RSREALSOCIAL	Based on Mean	1.601	5	.124
	Based on Median	.586	5	.124
	Based on Median and with adjusted df	.586	5	.108.018
	Based on trimmed mean	1.393	5	.124
RSREALECON	Based on Mean	1.490	5	.124
	Based on Median	.435	5	.124
	Based on Median and with adjusted df	.435	5	.66.092
	Based on trimmed mean	1.263	5	.124

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RSREALAMBIEN	Between Groups	5.254	6	.876	1.050
	Within Groups	103.408	124	.834	
	Total	108.663	130		
RSREALSOCIAL	Between Groups	2.015	6	.336	.539
	Within Groups	77.189	124	.622	
	Total	79.203	130		
RSREALECON	Between Groups	5.502	6	.917	1.304
	Within Groups	87.171	124	.703	
	Total	92.673	130		

ANOVA Effect Sizes^{a,b}

		95% Confidence Interval		
		Point Estimate	Lower	Upper
RSREALAMBIEN	Eta-squared	.048	.000	.093
	Epsilon-squared	.002	-.048	.049
	Omega-squared Fixed-effect	.002	-.048	.049
	Omega-squared Random-effect	.000	-.008	.008
RSREALSOCIAL	Eta-squared	.025	.000	.049
	Epsilon-squared	-.022	-.048	.002
	Omega-squared Fixed-effect	-.022	-.048	.002
	Omega-squared Random-effect	-.004	-.008	.000
RSREALECON	Eta-squared	.059	.000	.111
	Epsilon-squared	.014	-.048	.068
	Omega-squared Fixed-effect	.014	-.048	.067
	Omega-squared Random-effect	.002	-.008	.012

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO U

Group Statistics						
@6.Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
@4. Qualéoseugraudeenvolvi mentonaspráticaderespo nsabilidadesoc	1 feminino	85	3.25	1.327	.144	
	2 masculino	45	2.78	1.565	.233	

Independent Samples Test						
Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p
@4. Qualéoseugraudeenvolvi mentonaspráticaderespo nsabilidadesoc	Equal variances assumed	3.218	.075	1.801	128	.037 .074
	Equal variances not assumed			1.712	77.928	.045 .091

Independent Samples Effect Sizes						
	Standardized ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval			
			Lower	Upper		
@4. Qualéoseugraudeenvolvi mentonaspráticaderespo nsabilidadesoc	Cohen's d	1.413	.332	-.032	.695	
	Hedges' correction	1.421	.330	-.032	.691	
	Glass's delta	1.565	.300	-.068	.665	

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second) group.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO V

Group Statistics						
@15. Ocupaumaposiçãoodechefi anasuafuncão	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
@4. Qualéoseugraudeenvolvi mentonaspráticaderespo nsabilidadesoc	1 sim	37	3.30	1.392	.229	
	2 não	94	2.98	1.444	.149	

Independent Samples Test						
Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means		
	F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p
@4. Qualéoseugraudeenvolvi mentonaspráticaderespo nsabilidadesoc	Equal variances assumed	.032	.858	1.148	129	.127 .253
	Equal variances not assumed			1.167	68.237	.124 .247

Independent Samples Effect Sizes						
	Standardized ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval			
			Lower	Upper		
@4. Qualéoseugraudeenvolvi mentonaspráticaderespo nsabilidadesoc	Cohen's d	1.430	.223	-.159	.604	
	Hedges' correction	1.438	.222	-.158	.600	
	Glass's delta	1.444	.221	-.162	.602	

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second) group.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO W

Descriptives						
@4.Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc						
N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	Upper Bound
1 menos de 1 ano	13	3.31	1.548	.429	2.37	4.24
2 1-3 anos	36	2.69	1.470	.245	2.20	3.19
3 4-6 anos	24	2.75	1.422	.290	2.15	3.35
4 7-10 anos	11	3.27	1.489	.449	2.27	4.27
5 mais de 10 anos	47	3.40	1.313	.192	3.02	3.79
Total	131	3.07	1.431	.125	2.82	3.32
					1	5

Tests of Homogeneity of Variances					
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
@4. Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc	Based on Mean	.422	4	126	.792
	Based on Median	.226	4	126	.924
	Based on Median and with adjusted df	.226	4	123.492	.924
	Based on trimmed mean	.444	4	126	.777

ANOVA					
@4.Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13.973	4	3.493	1.744	.144
Within Groups	252.409	126	2.003		
Total	266.382	130			

ANOVA Effect Sizes ^{a,b}					
	Point Estimate	95% Confidence Interval			
@4. Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc	Eta-squared	.052	.000	.117	
	Epsilon-squared	.022	-.032	.089	
	Omega-squared Fixed-effect	.022	-.031	.089	
	Omega-squared Random-effect	.006	-.008	.024	

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO X

Descriptives						
@4.Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc						
N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	Upper Bound
1 micro	20	3.55	1.572	.352	2.81	4.29
2 pequena	14	3.14	1.406	.376	2.33	3.95
3 media	19	3.21	1.357	.311	2.56	3.86
4 grande	78	2.90	1.410	.160	2.58	3.22
Total	131	3.07	1.431	.125	2.82	3.32
					1	5

Tests of Homogeneity of Variances					
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
@4. Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc	Based on Mean	.647	3	127	.586
	Based on Median	.458	3	127	.712
	Based on Median and with adjusted df	.458	3	126.490	.712
	Based on trimmed mean	.608	3	127	.611

ANOVA					
@4.Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.380	3	2.460	1.206	.310
Within Groups	259.002	127	2.039		
Total	266.382	130			

ANOVA Effect Sizes ^{a,b}					
	Point Estimate	95% Confidence Interval			
@4. Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc	Eta-squared	.028	.000	.085	
	Epsilon-squared	.005	-.024	.063	
	Omega-squared Fixed-effect	.005	-.023	.063	
	Omega-squared Random-effect	.002	-.008	.022	

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

Responsabilidade Social Empresarial e os Colaboradores: Expectativas, Perceções e Envolvimento

ANEXO Y

Oneway

Descriptives						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
1 casado/união de facto	80	3.35	1.323	.148	3.06	3.64
2 solteiro	42	2.45	1.452	.224	2.00	2.90
3 divorciado/separado	9	3.44	1.509	.503	2.28	4.60
Total	131	3.07	1.431	.125	2.82	3.32
					1	5

Tests of Homogeneity of Variances

@4. Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc	Based on Mean	Levene Statistic		
		df1	df2	Sig.
	Based on Mean	.729	2	.128
	Based on Median	.474	2	.128
	Based on Median and with adjusted df	.474	2	.118.953
	Based on trimmed mean	.721	2	.128

ANOVA

@4. Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups		23.555	2	11.777	6.208	.003
Within Groups		242.827	128	1.897		
Total		266.382	130			

ANOVA Effect Sizes^{a,b}

@4. Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc	Eta-squared	Point Estimate			95% Confidence Interval	
		Lower	Upper			
	Eta-squared	.088	.012	.183		
	Epsilon-squared	.074	-.003	.170		
	Omega-squared Fixed-effect	.074	-.003	.169		
	Omega-squared Random-effect	.038	-.002	.092		

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: @4. Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc

		LSD			95% Confidence Interval		
(I) @8.EstadoCivil	(J) @8.EstadoCivil	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	
1 casado/união de facto	2 solteiro	.898*	.262	<.001	.38	1.42	
	3 divorciado/separado	-.094	.484	.846	-1.05	.86	
	1 casado/união de facto	-.898*	.262	<.001	-1.42	-.38	
2 solteiro	1 casado/união de facto	-.898*	.262	<.001	-1.42	-.38	
	3 divorciado/separado	-.992	.506	.052	-1.99	.01	
	1 casado/união de facto	.094	.484	.846	-.86	1.05	
3 divorciado/separado	2 solteiro	.992	.506	.052	-.01	1.99	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO Z

Group Statistics

@4. Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
2 setor secundário		20	2.85	1.694	.379
3 setor terciário		110	3.11	1.390	.133

Independent Samples Test

@4. Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc	Equal variances assumed	Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Significance	Mean Difference
						One-Sided p	Two-Sided p
@4. Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc	Equal variances assumed	2.718	.102	-.740	128	.230	.460
				-.645	23.874	.262	.525
	Equal variances not assumed					-.259	.401
						.350	-.951
							.433
							.570

Independent Samples Effect Sizes

@4. Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc	Cohen's d	Standardizer ^a			95% Confidence Interval		
		Point Estimate	Lower	Upper	Lower	Upper	
	Cohen's d	1.440	-.180	.657	.297		
	Hedges' correction	1.448	-.179	.653	.296		
	Glass's delta	1.390	-.186	.663	.291		

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second) group.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO AA

Descriptives								
@4.Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc								
N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
				Lower Bound	Upper Bound			
1,00 18-25 anos	16	2.44	1.590	.398	1.59	3.28	1	5
2,00 26-40 anos	36	2.53	1.483	.247	2.03	3.03	1	5
3,00 41-50 anos	40	3.35	1.231	.195	2.96	3.74	1	5
4,00 +50 anos	39	3.54	1.295	.207	3.12	3.96	1	5
Total	131	3.07	1.431	.125	2.82	3.32	1	5

Tests of Homogeneity of Variances					
@4.Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc					
	Levene Statistic		df1	df2	Sig.
Based on Mean	1.622		3	127	.187
Based on Median	.741		3	127	.530
Based on Median and with adjusted df	.741		3	125.549	.530
Based on trimmed mean	1.641		3	127	.183

ANOVA				
@4.Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc				
Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	28.680	3	9.560	.5108 .002
Within Groups	237.702	127	1.872	
Total	266.382	130		

ANOVA Effect Sizes^{a,b}				
@4.Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc				
	Point Estimate		95% Confidence Interval	
			Lower	Upper
Eta-squared	.108		.016	.200
Epsilon-squared	.087		-.007	.181
Omega-squared Fixed-effect	.086		-.007	.180
Omega-squared Random-effect	.030		-.002	.068

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.
b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: @4.Qualéoseugraudeenvolvimentonaspráticasderesponsabilidadesoc						
		Mean Difference (I-J)		95% Confidence Interval		
(I) faixaetaria	(J) faixaetaria			Std. Error	Sig.	
1,00 18-25 anos	2,00 26-40 anos	-.090	.411	.827		-.90 .72
	3,00 41-50 anos	-.913*	.405	.026		-1.71 -.11
	4,00 +50 anos	-1.101*	.406	.008		-1.90 -.30
2,00 26-40 anos	1,00 18-25 anos	.090	.411	.827		-.72 .90
	3,00 41-50 anos	-.822*	.314	.010		-1.44 -.20
	4,00 +50 anos	-1.011*	.316	.002		-1.64 -.38
3,00 41-50 anos	1,00 18-25 anos	.913*	.405	.026		.11 1.71
	2,00 26-40 anos	.822*	.314	.010		.20 1.44
	4,00 +50 anos	-.188	.308	.542		-.80 .42
4,00 +50 anos	1,00 18-25 anos	1.101*	.406	.008		.30 1.90
	2,00 26-40 anos	1.011*	.316	.002		.38 1.64
	3,00 41-50 anos	.188	.308	.542		-.42 .80

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO AB

Descriptives								
@4. Qual é o seu grau de envolvimento nas práticas de responsabilidade social	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 termo certo	15	3.40	1.352	.349	2.65	4.15	1	5
2 sem termo efetivo	93	3.08	1.491	.155	2.77	3.38	1	5
3 termo incerto	5	1.80	.837	.374	.76	2.84	1	3
4 curta duração	1	3.00	3	3
5 tempo parcial	4	3.25	.500	.250	2.45	4.05	3	4
6 trabalho temporário	2	4.00	1.414	1.000	-8.71	16.71	3	5
7 prestação serviço	11	2.91	1.375	.415	1.99	3.83	1	5
Total	131	3.07	1.431	.125	2.82	3.32	1	5

Tests of Homogeneity of Variances					
@4. Qual é o seu grau de envolvimento nas práticas de responsabilidade social	Levene Statistic		df1	df2	Sig.
	Based on Mean	1.821			.113
	Based on Median	1.986			.085
	Based on Median and with adjusted df	1.986		118.220	.086
	Based on trimmed mean	1.857		124	.107

ANOVA					
@4. Qual é o seu grau de envolvimento nas práticas de responsabilidade social	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
					.454
	Between Groups	11.849	6	1.975	.962
	Within Groups	254.532	124	2.053	
	Total	266.382	130		

ANOVA Effect Sizes ^{a,b}					
@4. Qual é o seu grau de envolvimento nas práticas de responsabilidade social	Point Estimate		95% Confidence Interval		
	Lower	Upper	Lower	Upper	Point Estimate
	Eta-squared	.044	.000	.086	
	Epsilon-squared	-.002	-.048	.042	
	Omega-squared Fixed-effect	-.002	-.048	.042	
Omega-squared Random-effect	.000	-.008	.007		

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.
b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO AC

Group Statistics								
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidade social	@6. Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval of the Difference		
						Lower	Upper	Mean Difference
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidade social	1 feminino	85	3.91	1.151	.125	-.150	.762	.230
	2 masculino	45	3.60	1.421	.212			

Independent Samples Test								
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidade social	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			
	F	Sig.	t	df	Significance	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference
	3.776	.054	1.327	128	.093	.187	.306	.230
Equal variances assumed								
Equal variances not assumed			1.244	75.133	.109	.217	.306	.246
								= .184
								.796

Independent Samples Effect Sizes								
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidade social	Standardized ^a			Point Estimate	95% Confidence Interval			Mean Difference
	Lower	Upper	Lower		Lower	Upper	Lower	
	Upper	Lower	Upper		Lower	Upper	Upper	
Cohen's d	1.250	.245	-.118	.607	.230	.762	-.150	.230
Hedges' correction	1.258	.243	-.118	.603				
Glass's delta	1.421	.215	-.150	.578				

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second) group.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO AD

Group Statistics					
@15. Ocupa uma posição de chefia na sua função	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas das responsabilidades	1 sim	37	3.76	1.321	.217
	2 não	94	3.83	1.233	.127

Independent Samples Test						
Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means			
	F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Tailed p
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas das responsabilidades	Equal variances assumed	.136	.713	-.299	129	.383 .765
	Equal variances not assumed			-.290	62.081	.386 .773
						-.073 .244
						-.556 .410
						.252 -.576 .430

Independent Samples Effect Sizes						
	Standardized ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval			
			Lower	Upper		
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas das responsabilidades	Cohen's d	1.258	-.058	-.438	.322	
	Hedges' correction	1.265	-.058	-.436	.321	
	Glass's delta	1.233	-.059	-.440	.321	

a. The denominator used in estimating the effect sizes.
Cohen's d uses the pooled standard deviation.
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second) group.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO AE

Descriptives						
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas das responsabilidades	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
1 menos de 1 ano	13	3.77	1.739	.482	2.72	4.82
2 1-3 anos	36	3.92	1.228	.205	3.50	4.33
3 4-6 anos	24	3.58	1.283	.262	3.04	4.12
4 7-10 anos	11	4.00	.894	.270	3.40	4.60
5 mais de 10 anos	47	3.81	1.209	.176	3.45	4.16
Total	131	3.81	1.253	.110	3.59	4.03

Tests of Homogeneity of Variances					
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas das responsabilidades	Based on Mean	2.300	4	126	.062
	Based on Median	.506	4	126	.732
	Based on Median and with adjusted df	.506	4	71.838	.732
	Based on trimmed mean	2.048	4	126	.092

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.061	4	.515	.321	.863
Within Groups	202.168	126	1.605		
Total	204.229	130			

ANOVA Effect Sizes ^{a,b}				
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas das responsabilidades		Eta-squared	95% Confidence Interval	
			Point Estimate	Lower
	Epsilon-squared	.010	.000	.031
	Omega-squared Fixed-effect	-.021	-.032	.001
	Omega-squared Random-effect	-.005	-.008	.000

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO AF

Descriptives								
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidades								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
1 micro	20	3.45	1.538	.344	2.73	4.17	1	5
2 pequena	14	3.79	1.251	.334	3.06	4.51	1	5
3 media	19	4.26	1.098	.252	3.73	4.79	1	5
4 grande	78	3.79	1.199	.136	3.52	4.07	1	5
Total	131	3.81	1.253	.110	3.59	4.03	1	5

Tests of Homogeneity of Variances					
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidades					
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
Based on Mean	1.594	3	127	.194	
Based on Median	1.192	3	127	.316	
Based on Median and with adjusted df	1.192	3	114.111	.316	
Based on trimmed mean	1.575	3	127	.199	

ANOVA				
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidades				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Between Groups	6.520	3	2.173	1.396
Within Groups	197.709	127	1.557	
Total	204.229	130		

ANOVA Effect Sizes ^{a,b}				
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidades				
	Point Estimate	95% Confidence Interval		
Eta-squared	.032	.000	.092	
Epsilon-squared	.009	-.024	.071	
Omega-squared Fixed-effect	.009	-.023	.070	
Omega-squared Random-effect	.003	-.008	.025	

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.
b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO AG

Descriptives								
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidades								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
1 termo certo	15	4.27	.799	.206	3.82	4.71	3	5
2 sem termo efetivo	93	3.71	1.256	.130	3.45	3.97	1	5
3 termo incerto	5	3.00	1.871	.837	.68	5.32	1	5
4 curta duração	1	5.00	5	5
5 tempo parcial	4	4.25	.957	.479	2.73	5.77	3	5
6 trabalho temporário	2	5.00	.000	.000	5.00	5.00	5	5
7 prestação serviço	11	3.91	1.446	.436	2.94	4.88	1	5
Total	131	3.81	1.253	.110	3.59	4.03	1	5

ANOVA				
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidades				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Between Groups	12.475	6	2.079	1.345
Within Groups	191.754	124	1.546	
Total	204.229	130		

ANOVA Effect Sizes ^{a,b}				
@5. Eu Gostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidades				
	Point Estimate	95% Confidence Interval		
Eta-squared	.061	.000	.113	
Epsilon-squared	.016	-.048	.070	
Omega-squared Fixed-effect	.016	-.048	.070	
Omega-squared Random-effect	.003	-.008	.012	

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.
b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

Responsabilidade Social Empresarial e os Colaboradores: Expectativas, Perceções e Envolvimento

ANEXO AH

Descriptives								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1 casado/união de facto	80	3.95	1.179	.132	3.69	4.21	1	5
2 solteiro	42	3.60	1.380	.213	3.17	4.03	1	5
3 divorciado/separado	9	3.56	1.236	.412	2.61	4.51	2	5
Total	131	3.81	1.253	.110	3.59	4.03	1	5

Tests of Homogeneity of Variances					
@S_EuGostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidades	Levene Statistic		df1	df2	Sig.
	Based on Mean	1.537	2	128	.219
	Based on Median	1.015	2	128	.365
	Based on Median with adjusted df	1.015	2	124.878	.365
	Based on trimmed mean	1.538	2	128	.219

ANOVA					
@S_EuGostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidades	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
					.274
	Between Groups	4.088	2	2.044	1.307
	Within Groups	200.141	128	1.564	
Total	204.229	130			

ANOVA Effect Sizes ^{a,b}					
@S_EuGostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidades	Point Estimate		95% Confidence Interval		
	Lower	Upper	Lower	Upper	
	Eta-squared	.020	.000	.000	.080
	Epsilon-squared	.005	-.016	-.016	.065
	Omega-squared Fixed-effect	.005	-.016	-.016	.065
	Omega-squared Random-effect	.002	-.008	-.008	.033

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO AI

T-Test

Independent Samples Test								
@S_EuGostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidades	Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means				
	F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference
	1.855	.176	-.386	128	.350	.700	-.118	.306
Equal variances assumed								
Equal variances not assumed								

Independent Samples Effect Sizes					
@S_EuGostaria de estar mais envolvido nas práticas de responsabilidades	Standardized ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval		
			Lower	Upper	
	Cohen's d	1.258	-.094	-.570	.383
	Hedges' correction	1.265	-.093	-.567	.381
Glass's delta	1.220	-.097	-.573	.380	

a. The denominator used for estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second) group.

Nota: Dados provenientes do SPSS

ANEXO AJ

Descriptives								
@5.EuGostaria de estarmais envolvidonaspráticasderesponsabilidades				95% Confidence Interval for Mean				
N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum	
1,00 18–25 anos	16	3.81	1.471	.368	3.03	4.60	1	5
2,00 26–40 anos	36	3.53	1.362	.227	3.07	3.99	1	5
3,00 41–50 anos	40	4.03	1.121	.177	3.67	4.38	1	5
4,00 +50 anos	39	3.85	1.182	.189	3.46	4.23	1	5
Total	131	3.81	1.253	.110	3.59	4.03	1	5

Tests of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
@5.	EuGostaria de estarmais envolvidonaspráticasderesponsabilidades	Based on Mean	1.476	3	.224
		Based on Median	.794	3	.499
		Based on Median and with adjusted df	.794	3	.500
		Based on trimmed mean	1.263	3	.290

ANOVA				
@5.EuGostaria de estarmais envolvidonaspráticasderesponsabilidades				
Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.767	3	1.589	1.012
Within Groups	199.462	127	1.571	
Total	204.229	130		

ANOVA Effect Sizes ^{a,b}				
Point Estimate 95% Confidence Interval				
		Point Estimate	Lower	Upper
@5.	EuGostaria de estarmais envolvidonaspráticasderesponsabilidades	Eta-squared	.023	.000 .076
		Epsilon-squared	.000	-.024 .054
		Omega-squared Fixed-effect	.000	-.023 .054
		Omega-squared Random-effect	.000	-.008 .019

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.
b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Nota: Dados provenientes do SPSS