



OBSERVATÓRIO  
PORTUGUÊS  
DE BOAS PRÁTICAS  
LABORAIS

PORTUGUESE  
OBSERVATORY  
OF GOOD LABOR  
PRACTICES

# *Cadernos Eletrónicos OPBPL*

**OPBPL e-Working Papers (ISSN 2182-8393)**

Av. das Forças Armadas, Edifício ISCTE, 1649-026 LISBOA, PORTUGAL

## ***Objetivos***

Os Cadernos Eletrónicos do OPBPL visam tornar acessível e rapidamente legível informação essencial e boas práticas em matéria de organização do trabalho, negociação coletiva, gestão de recursos humanos, relações laborais, responsabilidade social empresarial, inclusão e sustentabilidade, e estatísticas sobre o mercado de trabalho.

## ***Comissão Editorial***

Professor Doutor Paulo Pereira de Almeida\*, OPBPL-CIES-ISCTE-IUL\* Coordenador

Professor Dr. Afonso Pires Diz, Conselho Coordenador USI

Professor Dr. Álvaro Carneiro, OPBPL-ISCTE-IUL

Professora Dra. Ana Rijo da Silva, RH Magazine

Professora Mestre Cláudia Torres, OPBPL-CIES-ISCTE-IUL

Professora Doutora Cristina Parente, Universidade do Porto

Professor Dr. Pedro Rebelo de Sousa, Instituto Português de Corporate Governance



**Especificidades das Relações Laborais (II): responsabilidade social das organizações**

## **Especificidades das Relações Laborais (II): responsabilidade social das organizações**

**Autoria:** Fátima Silvério

### **Resumo**

As alterações no meio ambiente, as novas formas de trabalho e de emprego, resultantes de uma sociedade mais informada mas também mais competitiva, as mudanças nos padrões de relacionamento social, a que se juntam a atual crise financeira e económica fazem com que a Responsabilidade Social assumam uma importância fundamental para a consolidação e sustentabilidade da economia e da sociedade a médio longo prazo.

Por definição Responsabilidade Social é caracterizada pela integração de preocupações sociais, ambientais e de segurança, por parte das organizações, nas suas operações e na sua interação com as outras partes interessadas.

# 1 | A Responsabilidade Social nas Organizações e o caminho para a Sustentabilidade

Ao longo das últimas décadas muitas têm sido as iniciativas que procuram “regular” estas mudanças, na tentativa de eliminar as injustiças que lhes estão subjacentes: em 1948 com a Assembleia-geral da ONU que proclama a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1989 as Nações Unidas adotam a Convenção sobre os Direitos da Criança, em 1998 é adotada a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, entre outras.

Existem diferentes abordagens ao tema Responsabilidade Social, no entanto quando encaramos a mesma como um objetivo a prosseguir no intuito do caminho da sustentabilidade, tendo em conta a sua aplicação e implementação prática nas empresas e organizações, adotamos como base aos Sistemas de Gestão da Responsabilidade Social, o conceito de *triple bottom line* (PPP – Profit, Planet, People), segundo o qual a sustentabilidade, é apresentada como elemento agregador,: fala-se em sustentabilidade quando os três vértices do triângulo – Planeta, Pessoas e Proventos – se interligam de modo coerente e harmonioso mas é crucial garantir que tal acontece de forma transparente e baseado em princípios éticos – o campo da Responsabilidade Social das Organizações, é pois um conceito assente numa estratégia de médio e longo prazo.

## Vantagens para a organização

Atualmente as organizações reconhecem a necessidade de considerar os efeitos que atividades políticas e corporativas podem exercer sobre a sua reputação e o mercado.

Todas as organizações que procuram contribuir de modo pró ativo para o desenvolvimento da sociedade e da economia, devem pensar cuidadosamente sobre

o impacto social das suas operações, além das condições sob as quais operam os seus colaboradores e parceiros de negócio.

Isto significa, controlar e colocar em prática o respeito e a promoção dos direitos humanos para todos os colaboradores ao longo de toda a cadeia de valor e sua interação com todas as partes envolvidas.

Em resumo, uma organização com preocupações na área da responsabilidade social:

- a) Garante-lhe claros benefícios na solidez e na sua capacidade de fazer face aos imprevistos.
- b) Assegura-lhe a sustentabilidade a médio e longo prazo.
- c) Melhora o relacionamento organizacional interno através das preocupações com o relacionamento laboral.
- d) Reforça a sua imagem e a sua reputação junto da opinião pública, dos colaboradores, dos poderes públicos, da sociedade em geral.

Um dos caminhos para o reconhecimento por terceiros é o caminho da Certificação. Este é um desafio que poucas organizações ousam aceitar, pois a Responsabilidade Social é antes de mais a e acima de tudo uma questão de Atitude!

Este processo só é possível numa organização onde a cultura e a missão, estão focadas no caminho da sustentabilidade!

A gestão da mudança comportamental ao nível dos colaboradores e dos seus responsáveis é um fator essencial em todo o processo.

Atualmente, o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB), após uma experiência de sucesso no caminho da excelência na prestação de serviço, sendo pioneiro na certificação do seu serviço de gestão de participações de saúde aos sócios e beneficiários, dá início ao seu processo de certificação de responsabilidade social.

O SNQTB, é um caso de sucesso na aplicação de Boas Práticas de Responsabilidade Social, entre outras destacamos três casos diferenciadores:



**Especificidades das Relações Laborais (II): responsabilidade social das organizações**

### 1 – Política de Comunicação ao Sócio

Com o objetivo da máxima transparência da informação ao sócio, o SNQTB implementou um sistema de informação, numa plataforma Oracle, desenvolvido para o SNQTB, que permite uma informação totalmente integrada e atualizada ao sócio, estando atualmente em fase de conclusão o Portal do Sócio.

### 2 – Política de Integração Social dos Imigrantes em Portugal

O SNQTB, com um total de 140 colaboradores, tem seguido uma política de integração social nos seus quadros, atualmente conta com cidadãos de seis nacionalidades diferentes entre os seus colaboradores (Brasil, Cabo Verde, Moçambique, Ucrânia, Moldávia e Roménia), criando condições para que os mesmos recebam formação adequada para a sua integração nas tarefas diárias, para além de fomentar a continuidade dos seus estudos académicos, quer ao nível politécnico quer ao nível universitário.

Estas ações estão a ser desenvolvidas em estreita colaboração com o Instituto de Emprego e Formação Profissional.

### 3 – Apoio à Família e Educação

O SNQTB apoia os seus colaboradores no acompanhamento à família e na sua educação académica.

São muitos os casos em que a flexibilidade de horário é concedida aos colaboradores, para que os mesmos possam acompanhar familiares que necessitam de apoio durante as horas laborais.

Para além da flexibilidade horária para apoio familiar, o SNQTB promove o incentivo à continuidade do estudo académico, criando condições para que os seus colaboradores frequentem a formação necessária para a continuidade dos mesmos.

Estas são algumas das ações que se destacam em relação ao que é a prática das organizações.

## 2 | Efeito arrastamento da economia em Portugal

Acreditamos que os resultados de uma implementação nas organizações, irão gerar um efeito global positivo com impacto social e económico, gerando organizações sustentáveis e socialmente responsáveis, com colaboradores mais motivados e envolvidos na missão da organização da qual são parte!.

Em Portugal, as expectativas sociais face às empresas não têm muita tradição e as esperanças da população relativamente à prestação social do sector público sempre foram muito elevadas. No entanto, a responsabilidade social é uma “missão” de todos para o bem comum, pelo que as organizações devem promover o desenvolvimento de uma nova consciência, através do envolvimento de todas as partes interessadas, promovendo conjuntos de ações para desenvolver medidas de médio e longo prazo que resultem numa mudança das atitudes.

Na implementação de um sistema de responsabilidade social, todos os *stakeholders* são envolvidos, do que resulta um efeito em cascata no meio envolvente, isto é, efeito arrastamento, pois todas as ações desenvolvidas pelos promotores, levam à obrigatoriedade da prossecução da sua política pelos diversos atores intervenientes nos processos.

Numa Política de Responsabilidade Social, todos têm que interagir, todos têm que sentir que fazem parte da solução. Esta atitude é fundamental; por exemplo, o combate à pobreza só pode ser suportado a longo prazo através de um crescimento económico endógeno.

Vamos ter que (re)aprender a trilhar o caminho da sustentabilidade. É nosso dever, enquanto cidadãos, promover e garantir a durabilidade das atividades desenvolvidas nunca esquecendo a transparência de processos e a ética no relacionamento.

Como implementar a mudança de Atitude!

## 3 | Referências para aprofundamento

**SITES:** <http://opbpl.cies.iscte.pt>; <http://gestorio.com/>

**LIVROS:**

- Harvard Business Review on Corporate Responsibility by Harvard Business School Press
- The Soul of a Business: Managing for Profit and the Common Good by Tom Chappell
- Capitalism at the Crossroads: The Unlimited Business Opportunities in Solving the World's Most Difficult Problems by Professor Stuart L. Hart
- The Triple Bottom Line: How Today's Best-Run Companies Are Achieving Economic, Social and Environmental Success—and How You Can Too by Andrew W. Savitz and Karl Weber
- The Sustainability Advantage: Seven Business Case Benefits of a Triple Bottom Line (Conscientious Commerce) by Bob Willard



carbon  
neutral

## *Política Ambiental*

Os Cadernos Eletrónicos publicados pelo Observatório Português de Boas Práticas Laborais (OPBPL) são livres de CO2; todas as práticas laborais do OPBPL respeitam o ambiente e orientam-se para a sustentabilidade



offsete • apague a sua marca

| [www.off7.pt](http://www.off7.pt)



Especificidades das Relações Laborais (II): responsabilidade social das organizações