



Escola de Ciências Sociais
Doutoramento em Gestão

Nº Questionário_____ Local_____

QUESTIONÁRIO A CANDIDATOS DE ELEVADO POTENCIAL

O propósito central deste questionário consiste na recolha de informações com vista à avaliação da intenção dos finalistas de cursos nas áreas do Turismo e da Gestão Hoteleira em Escolas do Algarve em trabalharem em Grupos Hoteleiros a operarem na região, e identificar quais as principais razões para o fazerem. Pretendemos também avaliar a atractividade exercida por estas empresas sobre alunos finalistas com base na sua cultura ética e nas suas práticas de responsabilidade social, enquanto elemento importante na escolha das organizações em que pretendem trabalhar no futuro próximo.

Como participante neste estudo, a sua colaboração é essencial para o conhecimento desta temática e, assim, pedimos-lhe que complete este questionário, com uma duração de aproximadamente 15 minutos. O questionário está dividido em duas partes com as seguintes finalidades:

Parte I: Caracterizar os alunos finalistas e analisar os seus conhecimentos e percepções em termos de cultura ética e responsabilidade social empresarial.

Parte II: Recolher dados sobre a importância que teriam para si, ao iniciar o processo de procura de emprego, diversos aspectos relacionados com as organizações e com a cultura ética e a responsabilidade social empresarial.

Deve ficar consciente de que a participação neste estudo é anónima e voluntária. Qualquer dúvida deve ser apresentada junto do investigador responsável.

Todas as questões são de resposta obrigatória. Quando não se sentir com capacidade de resposta, deve sinalizar desconheço, não sei ou indiferente.

PARTE I: DADOS GERAIS

1) **É membro de alguma (as) plataforma (as) ecologista (as)?**

a. Sim. Se sim indique qual (is)? _____

b. Não.

2) **É membro de alguma (as) organização (ões) não governamental (is)?**

a. Sim. Se sim indique qual (is)? _____

b. Não.

3) **Já colaborou em iniciativas de alguma das organizações anteriormente referidas?**

1. Sim.

2. Não.

4) **Conhece o conceito de responsabilidade social empresarial?**

1. Sim.

2. Não.

Leia com atenção as seguintes definições de cultura ética e responsabilidade social empresarial

Segundo Jorge (2005:77), citando Jiménez (1995:53) “a **ética** no contexto das organizações económicas e sociais, no âmbito da realização das suas actividades e dos processos em que estão envolvidas, significa o estabelecimento de normas de referência que permitam avaliar se as decisões que adoptam são coerentes com: a organização em que se actua; o contexto da sociedade envolvente; o próprio indivíduo” (Jorge, F. (2005). “Um Modelo de Gestão pela Cultura Ética –Contributos para a Construção da Sustentabilidade Organizacional”. *VII Encontro Hispano-Luso de Economia Empresarial*, 76-84).

A **Cultura Ética** (CE) nas organizações é muito mais do que a aplicação de conceitos paternalistas ou de caridade social, é antes de mais um conceito diferenciador e mobilizador de uma prática sustentável e mais competitiva das organizações, no espaço económico e social que directamente ocupam, mas também dentro de uma lógica global, impulsionada pelo “mundo plano” (Friedman, T. L. (2005). *O Mundo é Plano. Uma História Breve do Século XXI*. Actual Editora, Lisboa).

Livro verde da União Europeia

“A responsabilidade social nas organizações é a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interacção com outras partes interessadas”

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

5) Do seguinte conjunto de posturas empresariais, avalie o seu grau de compatibilidade com a cultura ética empresarial?

(Escala: 1 = Totalmente incompatível a 5 = totalmente compatível)

1. Totalmente incompatível
2. Parcialmente incompatível
3. É indiferente
4. Parcialmente compatível
5. Totalmente compatível

Posturas Empresariais	Compatibilidade				
	1	2	3	4	5
1. Cumprir a lei como limite inferior do comportamento organizacional, a nível social, ambiental e empresarial.					
2. O propósito da organização, é acima de tudo o lucro para os seus accionistas ou donos e não se subordina de maneira nenhuma à satisfação das necessidades dos seus mais directos Grupos de Interesse.					
3. Construção e disponibilização junto dos trabalhadores de um código de ética compreensível e claro, que responda aos valores e obrigações da organização e, com condições de ser cumprido por todos os que nela trabalham.					
4. Apresentar todos os anos um relatório de sustentabilidade disponível a todos os Grupos de Interesse e que sirva como instrumento de trabalho para a realização dos objectivos organizacionais mais importantes, como o lucro, a manutenção e criação de emprego, o investimento em inovação, a colaboração em projectos de índole social, desportivo e cultural junto da comunidade, entre outros.					
5. A organização e os seus colaboradores não tencionam nem necessitam de desenvolver ou envolver-se em iniciativas que tenham resultados a médio e longo prazo e que possam contribuir para uma sociedade mais justa e um ambiente mais limpo.					
6. A organização distingue-se pela responsabilidade; coragem moral; lealdade interna e externa; sustentabilidade social e ambiental; inovação, pioneirismo, perfeição; compromisso com o bem comum; qualidade e segurança.					

6) Do seguinte conjunto de actividades empresariais, avalie o seu grau de compatibilidade com o conceito de responsabilidade social empresarial?

(Escala: 1 = Totalmente incompatível a 5 = totalmente compatível)

1. Totalmente incompatível
2. Parcialmente incompatível
3. É indiferente
4. Parcialmente compatível
5. Totalmente compatível

Actividades Empresariais	Compatibilidade				
	1	2	3	4	5
1. Utilização de energia barata independentemente das suas consequências.					
2. Não utilização de produtos químicos que possam afectar a camada de ozono.					
3. Implementação de sistemas de gestão ambiental.					
4. Doações com fins caritativos.					
5. Apoio à educação.					
6. Programas de voluntariado.					
7. Redução de postos de trabalho sempre que implique aumento de lucro para os proprietários e accionistas.					
8. Produtos e serviços benéficos e com qualidade e segurança.					
9. Emprego exclusivo de pessoas sem deficiências.					
10. Preferência à contratação de homens e de grupos raciais, religiosos ou culturais maioritários ou privilegiados.					
11. Respeito pelos direitos laborais, desde que não ponha em causa os lucros.					
12. Respeito pelos direitos humanos.					
13. Não discriminação laboral.					
14. Segurança e saúde no trabalho, desde que não ponha em causa a produtividade.					
15. Criação de benefícios para os trabalhadores.					
16. Recusa de trabalhar com fornecedores que violem os direitos humanos.					
17. Transparência sobre a estrutura de propriedade.					
18. Políticas empresariais transparentes.					
19. Grande capacidade de gerar benefícios para os principais Grupos de Interesse.					
20. Compromisso com as leis, desde que não ponha em causa o lucro.					

PARTE II: Atractividade organizacional, cultura ética e responsabilidade social empresarial

Pense por favor no seu trabalho ideal, sem ter em conta o seu trabalho actual, se estiver empregado. Que grau de importância teriam para si ao iniciar um **processo de procura de emprego** os seguintes aspectos referidos no questionário.

1) Seguidamente enumeramos uma série de atributos organizacionais. Qual a relevância que teriam para si na procura de emprego?

(Escala: 1= Totalmente irrelevante a 5= Totalmente relevante)

- 1- Totalmente irrelevante
- 2- Parcialmente irrelevante
- 3- É indiferente

4- *Parcialmente relevante*

5- *Totalmente relevante*

Atributos	Relevância				
	1	2	3	4	5
1. Imagem e prestígio da empresa.					
2. Boas políticas de integração e possibilidade de aprendizagem e valorização profissional.					
3. Valores idênticos aos seus.					
4. Empresa ética e socialmente responsável.					
5. Sistema de recompensas: salários, prêmios suplementares, etc.					
6. Localização geográfica (interior ou litoral do país, proximidade com cidades de pequena, média o grande dimensão, acesso a boas escolas, hospitais, zonas de lazer e comerciais...) e proximidade com o local de residência.					
7. Trabalharemos na empresa familiares ou amigos.					
8. Pequena empresa familiar com acesso dos trabalhadores à gestão e maior garantia de estabilidade e fixação na zona de residência.					
9. Grande Empresa multinacional, com possibilidades de promoções e de carreira internacional e possibilidade de acesso à distribuição de ações e outros prêmios de produtividade.					

2) Durante o seu processo de procura de emprego, teria em consideração na sua escolha a existência de uma forte cultura ética e de responsabilidade social na empresa?

1. Sim

2. Não

3) Qual é para si a relevância de trabalhar numa organização com uma forte cultura ética e socialmente responsável?

(Escala: 1= Totalmente irrelevante a 5= Totalmente relevante)

1- Totalmente irrelevante

2- Parcialmente irrelevante

3- É indiferente

4- Parcialmente relevante

5- Totalmente relevante

1	2	3	4	5

4) Estaria disposto a trabalhar numa empresa que tivesse uma fraca cultura ética e não fosse socialmente responsável?

1. Sim..

2. Não..

5) Do seguinte conjunto de atitudes e práticas empresariais, quais seriam aceitáveis na escolha da empresa em que gostaria de trabalhar?

(Escala: 1= Totalmente inaceitável a 5= Totalmente aceitável)

1- Totalmente inaceitável

2- Parcialmente inaceitável

3- É indiferente

4- Parcialmente aceitável

5- Totalmente aceitável

Postura Empresarial	Aceitabilidade				
	1	2	3	4	5

1. Cumprir a lei como limite inferior do comportamento organizacional, a nível social, ambiental e empresarial.					
2. O propósito da organização, apesar de também ser o lucro para os seus accionistas ou donos, subordina-se igualmente à satisfação das necessidades dos seus mais directos Grupos de Interesse.					
3. Cumprir regras e códigos de origem oral, assentes na prática e nas tradições, disseminados oralmente, mas com poucas condições de actualmente serem entendidos e praticados por todos os que nela trabalham.					
4. Apresentar todos os anos um relatório de sustentabilidade disponível a todos os Grupos de Interesse e que sirva como instrumento de trabalho para a realização dos objectivos organizacionais mais importantes, como o lucro, a manutenção e criação de emprego, o investimento em inovação, a colaboração em projectos de índole social, desportivo e cultural junto da comunidade, entre outros.					
5. A organização e os seus colaboradores não têm interesse em desenvolver ou envolver-se em iniciativas que tenham resultados a médio e longo prazo e que possam contribuir para uma sociedade mais justa e um ambiente mais limpo.					
6. A organização distingue-se pela capacidade em aproveitar as oportunidades de negócio que vão surgindo, independentemente da sua localização geográfica, desde que a legislação existente seja permissiva e os governantes e restantes autoridades facilmente assediados e controlados para garantirem o maior lucro possível para a organização.					

6) seguidamente indicamos as dimensões que integram a cultura ética e a responsabilidade social empresarial. Qual a relevância que teriam para si na procura de emprego?

(Escala: 1= Totalmente irrelevante a 5= Totalmente relevante)

- 1- Totalmente irrelevante
- 2- Parcialmente irrelevante
- 3- É indiferente
- 4- Parcialmente relevante
- 5- Totalmente relevante

Dimensões da CE e da RSE	Relevância				
	1	2	3	4	5
1. Mudanças climáticas: utilização de energia limpa e preocupação pelas alterações climáticas.					
2. Produtos e serviços com implicações no meio ambiente: utilização de produtos químicos que afectem a camada de ozono e contribuam para o aquecimento global, assim como produtos químicos agrícolas que possibilitem um aumento da produtividade, independentemente das consequências para o ambiente e restantes comunidades envolventes					
3. Operação e Gestão ambiental: Inexistência de sistemas de gestão ambiental de resíduos perigosos, reciclagem, prevenção da contaminação, etc.					
4. Comunidade: doações, apoio à educação, programas de voluntariado					
5. Igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres.					
6. Direitos humanos: protecção dos direitos humanos fundamentais e direitos laborais.					
7. Produtos e serviços: produtos benéficos, de qualidade e com segurança, inovadores e tecnologicamente úteis.					
8. Divulgação dos resultados organizacionais: apresentação de resultados, transparência na divulgação das políticas empresariais.					

7) Continuando para a dimensão relações laborais, detalham-se uma série de práticas organizacionais.

Qual a relevância que teriam para si na procura de emprego?

(Escala: 1= Totalmente irrelevante a 5= Totalmente relevante)

- 1- Totalmente irrelevante
- 2- Parcialmente irrelevante
- 3- É indiferente
- 4- Parcialmente relevante
- 5- Totalmente relevante

Práticas organizacionais socialmente responsáveis nas Relações Laborais	Relevância				
	1	2	3	4	5
1. Aprendizagem e formação permanente dos trabalhadores.					
2. Medidas de conciliação entre a vida familiar e profissional.					
3. Boas oportunidades de crescimento na empresa.					
4. Segurança e Saúde no local de trabalho.					
5. Práticas responsáveis nos processos de selecção e contratação.					
6. Salários justos assentes numa política de remuneração coerente e transparente.					
7. Transparência e comunicação a todos os níveis					
8. Respeito pelos direitos dos trabalhadores					
9. Práticas de reestruturação empresariais responsáveis.					
10. Reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva.					

8) para o seguinte conjunto de grupos hoteleiros indique o seu grau de interesse relativamente à possibilidade vir a exercer a sua actividade profissional:

(Escala: 1= Totalmente Desinteressado a 5= Totalmente interessado)

- 1- Totalmente desinteressado
- 2- Parcialmente desinteressado
- 3- É indiferente
- 4- Parcialmente interessado
- 5- Totalmente interessado
- 6- Desconheço

Grupos Hoteleiros	1	2	3	4	5	6
1. Hotéis Real						
2. Tivoli						
3. Sheraton						
4. Vila Galé						
5. Robinson						
6. Riu						
7. Pestana						
8. Vila Vita Parc						
9. Hilton						
10. Dom Pedro						
11. Amorim (Lake Resort e Vila Lara)						
12. TD Hotels						
13. Grupo CS (Carlos Saraiva)						
14. Marriot (Vila Sol)						

9) Refira na sua opinião quais destes grupos hoteleiros (nacionais e internacionais) identifica como tendo uma adequada cultura ética e adequadas práticas de responsabilidade social empresarial.

(Escala: 1= Totalmente inadequadas a 5= Totalmente adequadas)

- 1. Totalmente inadequadas
- 2. Parcialmente inadequadas
- 3. É indiferente

4. *Parcialmente adequadas*
 5. *Totalmente adequadas*
 6. *Desconheço*

Grupos Hoteleiros	1	2	3	4	5	6
1. Hotéis Real						
2. Tivoli						
3. Sheraton						
4. Vila Galé						
5. Robinson						
6. Riu						
7. Vila Vita Parc						
8. Hilton						
9. Pestana						
10.Dom Pedro						
11.Amorim (Lake Resort e Vila Lara)						
12.TD Hotels						
13.Grupo CS (Carlos Saraiva)						
14.Marriot (Vila Sol)						

Dados Biográficos

1) Sexo: Masculino.. Feminino..

2) Idade: _____

2) Estado civil: Solteiro (a) Casado (a). U.facto Divorciado (a) Viuvo (a)

3) Qual é a sua ocupação?

a. Estudante.. b. Trabalhador estudante.. Trabalhador por conta própria

Sector actividade _____

Trabalhador por conta outrem

Sector actividade _____

5) Habilitações académicas: 1º ciclo

2º ciclo

3º ciclo

Ensino secundário

Ensino profissional nível 1

Ensino profissional nível 2

Ensino profissional nível 3

Ensino profissional nível 4

Bacharelato

Licenciatura

Outros

Qual

(is)? _____

5.1) Está a formar-se em

6) Na
instituição_____

7) Local de residência habitual:
localidade_____

Concelho_____

Freguesia_____

Bem-haja pela sua colaboração! ☺