Instituto Universitário de Lisboa

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

A Sustentabilidade e o Bem-Estar nas Instituições de Ensino Superior: Estudo de Caso sobre o ISCTE-IUL

Nicolle Lucas Santos

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de

Mestre em Economia Social e Solidária

Orientadora:

Professora Doutora Florinda Maria Carreira Neto Matos, Prof. Auxiliar Convidada, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, Departamento de Marketing, Operações e Gestão Geral

ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

2019

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

A Sustentabilidade e o Bem-Estar nas Instituições de Ensino Superior: Estudo de Caso sobre o ISCTE-IUL

Nicolle Lucas Santos

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de

Mestre em Economia Social e Solidária

Orientadora:

Professora Doutora Florinda Maria Carreira Neto Matos, Prof. Auxiliar Convidada, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, Departamento de Marketing, Operações e Gestão Geral

ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

2019

ISCTE IUL
Instituto Universitário de Lisboa

A Sustentabilidade e o Bem-Estar nas Instituições de Ensino Superior: Estudo de Caso sobre o ISCTE-IUL

Nicolle Lucas Santos

Novembro

2019

Dedicatória

À minha mãe e pai e ao Tomás e à Inês

AGRADECIMENTOS

A realização do presente trabalho teve como pilar todo o apoio da Professora Florinda Matos, quem eu agradeço por ter acreditado em mim e neste projeto (espero que não seja o último). É uma Professora humana, direta e que me marcou pela humildade e honestidade.

Ao Professor Rogério Amaro que, graças a ele, ao seu trabalho de décadas e grande dedicação pessoal, o debate e estudo acerca da economia social e da economia solidária continua vivo e para durar.

Importa agradecer também a todos os colaboradores do ISCTE-IUL que participaram neste estudo. Sem eles, não seria possível completar este trabalho.

Às minhas colegas de profissão e restante equipa do ASAS de Matacães, por me ajudarem a crescer profissionalmente e também pelo apoio na escrita deste trabalho.

Aos amigos que remontam do ensino básico, Jéssica e Paulo até ao ensino superior, Rafaela, Mariana, Dora e Paula. A minha capacidade de socialização não seria a mesma.

A toda a minha família, em especial ao meu pai, pela luta para assegurar o nosso bem-estar desde sempre. À minha irmã, que ambiciona percorrer a via académica e que representa um dos motivos para concluir este estudo. Ao meu irmão que, nos próximos anos, também irá concluir o seu percurso académico (e espero que ele também me agradeça).

À minha mãe sempre me disse para acreditar nas minhas capacidades, pois poderia ir longe. Graças a este apoio, ingressei na vida académica e, entre altos e baixos, não me arrependo, pois cresci e percebi que, tal como no atletismo, há sempre margem para superar as nossas marcas. A incerteza está em saber até quando e como podemos nos superar. Para sabermos, temos que lutar para concretizar.

A todos e todas, obrigada por tudo.

RESUMO

As instituições de ensino superior são um dos exemplos que seguem as diretrizes de sustentabilidade recomendados por organizações internacionais, como a OCDE. As organizações assumem o compromisso de se tornarem mais sustentáveis, usando uma abordagem que beneficia as pessoas e o meio ambiente, acrescentando aos objetivos económicos. Realizou-se um estudo de caso do ISCTE-IUL, procurando obter informação junto dos colaboradores informação sobre o seu bem-estar através da aplicação de questionários. Estes foram elaborados com base nos parâmetros definidos pela OCDE e o modelo de questionário do ESS. Concluiu-se, de forma geral, que o ISCTE-IUL não indica medidas concretas acerca da medição do bem-estar dos seus colaboradores, focando-se na avaliação do seu impacto ambiental e respetiva certificação, a dimensão social fica-se apenas pela componente externa afeta às políticas de responsabilidade social. Os colaboradores do ISCTE-IUL apresentam uma boa perceção acerca do bem-estar e da sua saúde, mas relevam-se fatores como a perceção de cansaço, a pouca confiança entre colegas e o facto de alongarem o seu horário de trabalho carecem de ser melhor observados e compreendidos.

Palavras-chave: Bem-estar, sustentabilidade social, responsabilidade social

ABSTRACT

Higher education institutions are one of the examples that follow the sustainability guidelines recommended by international organizations such as the OECD. Organizations are committed to becoming more sustainable, using an approach that benefits people and the environment, adding to their economic objectives. A case study of ISCTE-IUL was carried out, seeking information from employee's perception about their well-being through the application of questionnaires. These were elaborated based on the parameters defined by the OECD and the ESS questionnaire model. It was generally concluded that ISCTE-IUL does not indicate concrete measures on measuring the well-being of its employees, focusing on the assessment of its environmental impact and certification, the social dimension is reduced to its external component regarding social responsibility policies. ISCTE-IUL employees have a good perception about their well-being and their health, but factors such as tiredness perception, little trust among colleagues and the lengthy working hours need to be better observed and understood.

Keywords: social responsibility, sustainability, well-being.

ÍNDICE

Índice de Figuras 1
Índice de Gráficos 1
Índice de Tabelas 1
Glossário de Siglas 2

Parte I | Introdução 3

1. Justificação do Tema 5
   1.1. Justificação Científica 5
   1.2. Justificação Política 6
   1.3. Justificação Pessoal 7
2. Objetivos 8

Parte II | Metodologia 9

Parte III | Enquadramento Teórico 11

3. Apresentação de Conceitos 11
   3.1. Economia Social e Solidária 11
      3.1.1. Economia Social 16
      3.1.2. Economia Solidária 21
   3.2. Desenvolvimento Sustentável 26
      3.2.1. Sustentabilidade Social 28
      3.2.2. Trabalho Sustentável 30
   3.3. Responsabilidade Social 33
      3.3.1. As Dimensões da Responsabilidade Social 37
      3.3.2. O Papel das Instituições de Ensino Superior (IES) 39
   3.4. Bem-estar 43
      3.4.1. As Dimensões de Bem-Estar 45
      3.4.2. Medição Do Bem-Estar: Os Modelos da OCDE e do European Social Survey 46
         a) O Quadro da OCDE 47
         b) O Método do European Social Survey 51

Parte IV | O Bem-Estar dos Docentes e Funcionários do Ensino Superior 54

4. Apresentação do Objeto de Estudo: ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa 54
5. Caracterização da Amostra 59
6. Análise de Dados 62
7. Síntese da Análise de Resultados 66

Parte IV | Considerações Finais e Recomendações 69
Referências Bibliográficas 70
Anexos 73

Índice de Figuras

Figura 1: As Dimensões da Economia Social e Solidária 13
Figura 2: A Economia Social: Uma Abordagem Interativa 17
Figura 3: A Pirâmide de Carroll 35
Figura 4: Modelo de Sustentabilidade para IES 41
Figura 5: Quadro de Referência da OCDE para Medir o Bem-estar e o Progresso 47
Figura 6: Campos dos Modelos Rotativos nas Rondas do ESS 51

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Número de Docentes e Respetivas Categorias do ISCTE-IUL em 2018 59
Gráfico 2: Funcionários Técnicos e Investigadores do ISCTE-IUL em 2018 60
Gráfico 3: Número de Docentes do ISCTE-IUL em 2017 61

Índice de Tabelas

Tabela 1: Domínios do Trabalho Sustentável 30
Tabela 2: Componentes do Bem-estar Subjetivo 49
Tabela 3: Questões exemplo dos questionários da OCDE 50
Tabela 4: As 6 Dimensões do Bem-Estar do ESS 52
Tabela 5: Quadro de Referência do ESS acerca da Segurança Económica, Coesão Social, Inclusão Social e Empowerment 53
Tabela 6: Dimensões da Sustentabilidade respetivas práticas 55
Tabela 7: Caracterização do Universo e da Amostra Conseguida 62

Glossário de Siglas

BLI – Better Life Index

IES - Instituições de Ensino Superior

ESS – European Social Survey

ISCTE-IUL – ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

RSO – Responsabilidade Social das Organizações

PARTE I | INTRODUÇÃO

O desenvolvimento sustentável, desde da sua primeira definição, tem-se adaptado, evoluído e sido firmemente interligado com os conceitos Economia Social, Economia Solidária, Responsabilidade Social e Bem-estar. O conceito refere-se ao desenvolvimento como algo que vai ao encontro das necessidades do presente, sem comprometer a capacidade de as gerações futuras satisfazerem as suas (Bruntland Commission Report, 1987: 15). Mais recente, na Conferência das Nações Unidas, em 2015, surgiu a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável com 17 objetivos, fruto de uma visão mais realista e ajustada à atualidade e às necessidades do planeta e das pessoas, relevando a importância de um mundo sustentável para as gerações futuras.

Sendo a questão da sustentabilidade um preceito atual, importa perceber que de modo se pode adotar práticas socialmente responsáveis e amigas do ambiente, que promovam a adoção e cumprimento destes objetivos e que melhorem a vida e o bem-estar das pessoas. No âmbito de uma agenda internacional, voltada para a inovação e sustentabilidade, e os seus três pilares mais conhecidos – ambiental, económico e social – é cada vez mais importante perceber os impactos que as aplicações de políticas deste âmbito têm nas pessoas.

As organizações - públicas, privadas e sociais - que visam, ou não, o lucro, têm estudado e adaptado as suas práticas ao contexto atual. É cada vez mais valorizado e espectável que uma organização se considere amiga das pessoas – do seu público e no seio dos seus colaboradores – e do meio ambiente – que tenha políticas de redução do consumo de papel, de água e eletricidade, entre outras. O programa *Global Compact* das Nações Unidas refere que a sustentabilidade social passa identificar e gerir os impactos, sendo positivos e negativos, nas pessoas[1].

Também as instituições públicas de ensino são um dos exemplos de organizações que seguem as diretrizes de organizações mundiais e europeias, relativamente à implementação de políticas de sustentabilidade. É importante perceber de que modo este tipo de organizações aplica estas políticas e como estas afetam os seus estudantes, docentes e funcionários. Utilizando a metodologia de estudo de caso, pretende-se percecionar o impacto das políticas de sustentabilidade social, aprofundando a temática do bem-estar, numa instituição pública de ensino. O bem-estar dos docentes e funcionários do ISCTE-IUL será avaliado de acordo com as Políticas de Sustentabilidade do ISCTE-IUL e as diretrizes da OCDE, para entender de que modo a agenda de sustentabilidade social do Instituto está a ser aplicada. Este estudo irá procurar perceber a evolução dos conceitos, das medidas aplicadas, e, na mesma medida, perceber como uma Instituição do Ensino Superior reporta o bem-estar dos seus colaboradores, ao abrigo das respetivas políticas de sustentabilidade social.

Como problema de partida temos o seguinte: Cada vez mais as organizações têm que se focar na sustentabilidade, todavia muitas organizações têm dificuldade em realizar verdadeiras ações com vista à sustentabilidade. As Instituições de ensino superior não são exceção por isso pretendemos averiguar como é que as Instituições de ensino superior estão a lidar com o problema da

[1] Mais informações disponíveis na página: https: //www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social

sustentabilidade, mais especificamente, com o problema da sustentabilidade social. Como suporte desta pesquisa, iremos usar o ISCTE–IUL que, enquanto entidade certificada pelas normas de responsabilidade social, está a apostar na sustentabilidade. Na mesma medida, iremos tentar responder às seguintes questões:

- É possível avaliar o bem-estar social dos colaboradores de uma Instituição de Ensino superior, seguindo os padrões internacionais da OCDE?
- No caso do ISCTE – IUL, é possível avaliar o bem-estar social dos colaboradores?

Na segunda fase deste estudo, será apresentado um enquadramento teórico, no qual serão contextualizados os conceitos-chave do estudo, bem como o presente estudo. Com esta pretende-se abordar a Economia Social e Economia Solidária, como prática de promoção de desenvolvimento sustentável e do bem-estar, sendo como alternativa ao mercado regulado, que se foca nas pessoas e não no lucro, e também fazer-se uma breve apresentação das principais características. A sustentabilidade Social será abordada como um preceito atual no panorama das políticas nacionais e internacionais, projetando um futuro digno para as gerações futuras. A Responsabilidade Social enquadra-se no âmbito de política organizacional, que promove um *insight* sobre a melhor forma de como uma organização pode contribuir para o desenvolvimento e o bem-estar de uma comunidade na qual se insere, bem como, avaliar internamente sobre como contribuir para a melhoria das vidas dos colaboradores, da produtividade e da imagem da organização.

O foco do estudo será o Bem-Estar, uma conceção que aparece ligada aos conceitos já mencionados, sendo encarado como parte fundamental para a vida das pessoas, percecionado de diferentes formas, serão brevemente apresentadas as suas principais dimensões e a sua importância social. Será ainda integrada uma revisão de literatura, na qual se focará no quadro da OCDE (2011) e nas perguntas do modelo do European Social Survey, no âmbito do seu estudo da perceção do bem-estar dos europeus, para delinear a estrutura do questionário. A apresentação do estudo, na terceira parte, contemplará a caracterização do objeto de estudo, realçando as políticas de sustentabilidade ao abrigo das normas de certificação as quais o ISCTE-IUL obedece, bem como uma breve identificação e o seu universo de colaboradores. Serão apresentados os principais resultados prevenientes do método de recolha de dados.

Na última parte, estarão inseridas as considerações finais do presente estudo, onde se responder às questões de partida acima mencionadas, bem como mencionar as dificuldades sentidas na realização do presente estudo. Irá refletir-se acerca dos obtidas com os questionários e, por fim, deixar recomendações e contributos teóricos de acordo com os ODS e a Agenda de Sustentabilidade que o ISCTE-IUL se propôs a seguir.

1. JUSTIFICAÇÃO DO TEMA

1.1. JUSTIFICAÇÃO CIENTÍFICA

Existe um interesse científico em estudar as problemáticas sociais, ambientais e económicas, contudo, desde do século XX, as medidas e projetos apresentados têm ficado aquém dos objetivos que se propunham alcançar, nomeadamente: contribuir para o desenvolvimento do conceito de bem-estar, ajudando a clarificá-los com a perspetiva humana; ajudar a interrelacionar os conceitos de Economia Social, Economia Solidária, Bem-estar, Responsabilidade Social e Sustentabilidade Social e ajudar no desenvolvimento de métricas para avaliação do bem-estar que possam ser replicadas no meio científico e social.

O European Social Survey (ESS) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) têm direcionado as suas pesquisas ao estudo deste tema. Através dos questionários aplicados, o ESS obteve uma noção significativa do que é realmente o bem-estar: o que é, como é que as pessoas o definem e como medi-lo. A OCDE desenvolveu mesmo uma métrica que permite avalizar vários parâmetros do que as pessoas consideram importantes para o seu bem-estar e a sua felicidade.

No entanto, relativamente à evolução dos conceitos supracitados, esta tem sido estável, na medida em que a sua relevância é cada vez mais atual, contudo, as suas definições pouco se alteraram. A longa tradição, na qual a teoria económica procura relacionar o bem-estar com o valor total do rendimento ou do consumo, é limitada - não menciona o próprio nível de bem-estar e as suas características (Fleurbaey, 2008: 2).

Os conceitos de sustentabilidade, bem-estar e responsabilidade social encontram-se intimamente ligados no âmbito da promoção de uma agenda de desenvolvimento sustentável. São referidos como objetivos a alcançar, estão integrados nas políticas organizacionais e considerados pertinentes para a promoção de um ambiente humano saudável, sustentável e digno. Várias organizações têm considerado desenvolver políticas de promoção de bem-estar e felicidade no seio dos seus trabalhadores, uma vez que é um fator relevante para aumentar, não só a produção, como promover uma boa imagem interna e externa da organização.

1.2. JUSTIFICAÇÃO POLÍTICA

"mais do que uma discussão em torno da ideia do desenvolvimento sustentável, neste momento, é a questão prática de fazer acontecer a transição para a sustentabilidade que está na ordem do dia" (Costa, 2012: 5 in Gonçalves, 2014: 56).

A crescente relevância dos temas desenvolvimento sustentável, responsabilidade social e bem-estar estiveram englobadas nas políticas sustentáveis apresentadas e discutidas em grandes cimeiras das Nações Unidas, em 2005, firmando um compromisso internacional para o desenvolvimento sustentável entre as várias nações. A estratégia mais atual e que tem estado presente no marketing de diferentes organizações nacionais e internacionais é a Agenda 2030 e os respetivos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Ao conceber que uma organização respeita um ou vários destes objetivos, existe maior sensibilização, que resulta num aumento da qualidade de serviços e desenvolvimento do capital económico, social e ambiental. Ao desenhar políticas que promovem o bem-estar, dentro do pilar social do desenvolvimento sustentável, os decisores políticos conseguem compreender como estão os vários segmentos da população, como funciona o bem-estar subjetivo, permite realizar comparações com outros países e avaliar o futuro do bem-estar.

Em Portugal, no ano de 2006, foi revista a estratégia europeia para o desenvolvimento sustentável, surgindo a Estratégia Nacional para o Desenvolvimento Sustentável 2015 (2007), que resultou da consciencialização da sociedade, preocupada com questões que afetam a sua vida, problemas de ordem económico e ambiental. Considerou-se relevante elaborar a estratégia supracitada, com o propósito de assegurar a qualidade de vida para as atuais gerações e para as futuras, protegendo os recursos vitais atuais e promovendo políticas de coesão social e equidade, para fomentar um crescimento económico sustentável, visando as preocupações ambientais e sociais.

Assim, foram referidos os três pilares mais conhecidos do desenvolvimento sustentável: ambiente, económico e social, visando o equilíbrio entre estas partes. O desenvolvimento sustentável deste plano referiu aspetos transversais, como a solidariedade entre gerações e coresponsabilização e solidariedade entre países – pilares da Economia Solidária (ENDS, 2007).

As preocupações com o tema do desenvolvimento sustentável, que vão desaguar em políticas de responsabilidade social e de bem-estar, são um meio para atingir o equilíbrio económico. No entanto, a crescente preocupação com o bem-estar, para avaliar a qualidade de vida das populações, levou a que grandes organizações, como a OCDE, desenvolvessem métricas além das económicas. "[Gross National Product] measures everything in short, except that which makes life worthwhile" (Robert F. Kennedy, 1968 in OECD, 2018).

Deste modo, o antigo presidente dos Estados Unidos da América referia a dificuldade do governo em medir o bem-estar, uma vez que o Produto Interno Bruto fica aquém desta realidade. Não descurando da sua importância, medir o PIB permite atingir objetivos interessantes, desde erradicar a pobreza a atingir um sistema de financiamento para programas socias e de investimento publico, esta aço deve ser considerada como um meio e não um fim (OCDE, 2018: 203).

1.3. JUSTIFICAÇÃO PESSOAL

No decorrer do mestrado, o tema do bem-estar esteve sempre presente. Numa sociedade que parece querer "mensurar" em conteúdo e forma, algo referente às emoções e perceções, sentiu-se a necessidade de apresentar uma perspetiva mais prática e humanizada da medição do bem-estar. Foi importante a grelha da OCDE e os estudos do ESS para um primeiro passo para a elaboração de uma métrica que permita avaliar diferentes conceitos inscritos nas vidas pessoais. É um tema interessante e desafiador, porque parece que é muito fácil de definir, no entanto, quando se tenta contextualizá-lo, torna-se numa tarefa difícil e é possível perceber a complexidade do mesmo.

2. OBJETIVOS

Com o presente estudo, procurou-se alcançar o seguinte objetivo geral:

- Verificar como é que as instituições de ensino superior estão a abordar o tópico da sustentabilidade social.

No âmbito do objetivo geral acima mencionado, procurou-se dar-se seguimento com os seguintes objetivos específicos:

- Verificar a possibilidade em avaliar o bem-estar social dos colaboradores de uma Instituição de Ensino superior, seguindo os padrões internacionais da OCDE;
- Verificar se o ISCTE-IUL está a contribuir para a promoção do bem-estar dos seus colaboradores.

PARTE II | METODOLOGIA

A abordagem seguida foi a de estudo de caso. Ao analisar os documentos e dados recolhidos através da pesquisa e dos questionários, bem como publicações da OCDE, ESS e do ISCTE-IUL, definiu-se como grupo-alvo os professores e funcionários. Esta permitiu realizar a pesquisa num grupo de indivíduos, obter conhecimento dentro das áreas pretendidas e do caso em específico e recolher dados de diferentes Fontes para construir o estudo de caso (Baxter e Jack, 2008: 545).

Para o presente estudo de caso, as opções consideradas foram a pesquisa e a elaboração de questionários online, que permitem dar a conhecer de forma detalhada como se encontra o bem-estar e as politicas de sustentabilidade social no ISCTE-IUL, bem como de que modo o bem-estar, a sustentabilidade social e a responsabilidade social são definidas e medidas nesta instituição de ensino superior.

No que concerne ao método de pesquisa, este ajudou a analisar que tipo de políticas de bem-estar e sustentabilidade estão a ser implementadas, como são avaliadas e de que modo impactam na vida dos funcionários e professores do ISCTE-IUL. Documentos institucionais, dados estatísticos e metodologias do ISCTE-IUL, OCDE e ESS foram analisadas e comparadas, com o último propósito de entender as práticas de medição do bem-estar do ISCTE-IUL.

Para autores como Quivy e Campenhoudt (2011: 10-11), a pesquisa é uma importante ferramenta, que permite uma cobertura inclusiva e ajuda a entender de que forma as pessoas e as políticas atuam dentro de um período específico de tempo e permite compreender o quão útil e eficaz são.

Não obstante, importou perceber o contexto nacional e como este se posiciona perante outros países do grupo da OCDE e da Europa. Para aferir o conceito de bem-estar e a sua perceção junto dos participantes, teve-se em conta os parâmetros do quadro da OCDE e as respetivas dimensões e seguiu-se o modelo que perguntas elaborado pelo European Social Survey.

Para entender o contexto do ISCTE-IUL, foram analisados documentos institucionais, dados estatísticos e respetivo website, de modo a entender as suas prioridades e qual o modelo de sustentabilidade que seguem.

Neste sentido, recorreu-se aos questionários. São ferramentas que permitem ligar a informação a um grupo específico de pessoas, considerando as suas características Quivy e Campenhoudt (2011: 167-168). A internet foi o meio principal de difusão deste método, permitindo fácil acesso e comodidade para os participantes e revelou-se facilitar a construção e *design* do mesmo, mais uma vez facilitando os participantes, na medida em que apenas necessitam de selecionar a sua opção, sem despender muito tempo (Descombe, 2010: 159). Os resultados que advêm dos questionários permitiram realizar uma análise extensa, multivariada e correlacionar informação (Quivy e Campenhoudt, 2011: 169).

Não obstante, os questionários por internet revelaram-se uma ferramenta prática, permitindo uma rápida receção das respostas (Descombe, 2010: 159), possibilitando recolher dados acerca da forma como os Professores e Funcionários percecionam o seu bem-estar e de que modo as politicas

de sustentabilidade social e responsabilidade social estão a ser aplicadas e medidas pelo ISCTE-IUL, desde a sua implementação, e se o seu impacto nas pessoas é positivo ou negativo.

O Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) permitiu armazenar e realizar correlações e análises de diferentes dados e variáveis, complementando a diversidade de informação.

PARTE III | ENQUADRAMENTO TEÓRICO

3. APRESENTAÇÃO DE CONCEITOS

3.1. A ECONOMIA SOCIAL E SOLIDÁRIA

A formalização dos conceitos de *Economia Social* e *Economia Solidária* resultam de práticas que, inseridas no mundo da economia, que se diferenciaram da génese capitalista. Não tinham o lucro como objetivo, mas sim visavam assegurar que as necessidades de um determinado grupo fossem asseguradas - através de uma alocação equitativa de recursos orientada pelo espírito da solidariedade. Vários autores escrevem e defenderam diferentes visões destes conceitos, contudo, foram imprescindíveis para a sua afirmação e reconhecimento. Partindo de diferentes contextos, alguns dos principais autores definiram lógicas de economia alternativas ao modelo económico dominante, nomeadamente:

- Robert Owen (1771-1858), definido como socialista utópico, que elabora uma visão diferente do sistema industrial da sua época, focando-se no bem-estar dos trabalhadores e uma redistribuição equitativa das riquezas (Evers, 2000 in Oliveira, 2012: 19);
- Charles Fourier (1772-1837), com o conceito de falansténio – comunidades em que a redistribuição dos bens de acordo com o capital utilizado e a dedicação do trabalhador – ambicionando uma sociedade justa, organizada em mutualidades e associações profissionais, permitindo ao individuo uma participação ativa na comunidade, sem nunca estar isolado desta (Evers, 2000 in Oliveira, 2012: 19);
- Pierre Proudhon (1809-1865), um critico radical e definido como anarquista, que defendia a auto-organização dos trabalhadores, cuja organização deveria ter legitimidade para possuir meios próprios de produção, tornando-se na principal influência do conceito de autogestão de trabalhadores (Polanyi, 1983 in Oliveira, 2012: 20).

Estas experiências associativistas, criadas na ideia de um fundo de socorro mútuo para os trabalhadores, em situação de emergência, assentam naquilo que mais tarde o Estado-Providência iria colmatar. Estas organizações compreendiam a dimensão social, económica e política, que, mais tarde, após a criação de diferentes movimentos de especialização, conseguiram o devido reconhecimento do poder público, seguindo-se da instituição de um quadro jurídico – tornando legal a existência de movimentos associativistas e as suas respetivas iniciativas (Chaves, 2006 in Oliveira, 2012: 20).

Mais recente, um dos autores que mais contribuiu para o estudo e conhecimento destes conceitos, foi Laville (2015: 27). Este autor referiu que, no século XIX, no decorrer destas mudanças no mundo económico e laboral, a solidariedade era um conceito existente nas associações com objetivos sociais, económicos e políticos, porém, invisível por não ser possível medir ou quantificar. Segundo o autor, o conceito de uma Economia Social acontece no âmbito das várias organizações com perfil não-capitalista, nomeadamente as mutualidades, cooperativas e associações.

A Economia Social ganhou importância no âmbito social e, mais tarde – no século XIX – político e científico. Numa época em que o Estado-Social era inexistente, a relação entre Economia Social e o

Estado centrou-se na reivindicação de reconhecimento político e jurídico, para obter leis e códigos cooperativos e leis de associação próprios (Amaro, 2016: 9).

No entanto, o grande momento histórico que definiu a integração da Economia Social no âmbito do Estado, foi no período pós-Segunda Guerra Mundial. A "generalização dos sistemas públicos de Bem-Estar Social (o chamado Estado Social), nos países do Centro e Norte da Europa Ocidental, a Economia Social integrou-se nesse sistema, assumindo-se muitas vezes como complementar do Estado-Providência e sendo reconhecida e apoiada financeiramente como tal" (Amaro, 2016: 10).

Segundo Amaro (2016), o termo Economia Social sobrepõe ao existente *Terceiro Setor* – encarado sob o ponto de vista económico como o terceiro, após o setor empresarial do Mercado e o setor público. À Economia Social coube o papel de colmatar as falhas do Estado e reparar as falhas de Mercado. Como consequência da relação próxima com o Mercado e o Estado, a Economia Social convive e partilha as respetivas regras e critérios, afastando-se dos valores que primeiramente a definiram. Apesar de um quadro legal próprio, o seu funcionamento assemelha-se ao de uma empresa, com fins-lucrativos, sendo atribuído o termo *isomorfismo institucional* (Dimaggio e Powell, 1983: 174-160 in Amaro, 2016: 10-11).

A relação de proximidade estabelecida entre a Economia Social e o Estado colocou em causa a sua autonomia, tonando-se dependente do apoio financeiro e dos recursos fornecidos pelo Estado, mantendo uma relação de coexistência e dependente de criação de quadro legal, mantendo o único propósito de preencher as falhas do Estado, no que se refere à proteção social e solidariedade a grupos, comunidades e indivíduos desfavorecidos, mas nunca de forma universal (Amaro, 2016: 11-12).

Com a crescente consciencialização das várias problemáticas que afetam o mundo, nos anos 80 o número de organizações ligadas a diferentes áreas – desde desenvolvimento local, contra a pobreza, comércio justo, microcrédito, entre outras – demonstraram real interesse em resolver estas questões, com o apoio de fundos internacionais, uma vez que o apoio estatal era insuficiente ou inexistente em alguns casos. Este cenário ocorreu nos países do hemisfério Sul do globo, onde a lógica de reciprocidade e solidariedade popular, de caráter comunitário e informal, estava inserida na cultura destes povos e nas suas identidades culturais (Amaro, 2016: 12).

Perante a revalorização das práticas culturais e de conceitos fundamentais na criação da Economia Social, atribuiu-se o termo *Economia Solidária* na Europa e na América do Sul. O conceito partilha pontos com a Economia Social, mas revitaliza a dimensão política e pode ser definida como um conjunto de atividades que contribuem para a democratização da economia através da participação civil (Laville, 2015: 47). A Economia Solidária veio adicionar à Economia Social - que se foca nos aspetos nas funções internas – uma consciência para a importância dos objetivos que se propõe a seguir – desde objetivos ambientais aos culturais, e a necessidade de atribuir aos membros de organizações deste tipo, um estatuto formal e igual entre pares com formas de participação direta (Lipietz, 2001 in Laville, 2015: 47).

A tradição da Economia Social e a emergência de uma forma de democracia ativa, permitiu gerar uma nova perspetiva teórica: a Economia Social e a Solidária. Estes conceitos, em conjunto, pretendem criticar a abordagem *non-profit* – que domina o discurso internacional de desenvolvimento

acerca do papel e da natureza da sociedade civil – e cria uma ferramenta de análise através da fusão dos pontos de vista entre Economia Social e a Economia Solidária (Laville, 2015: 47).

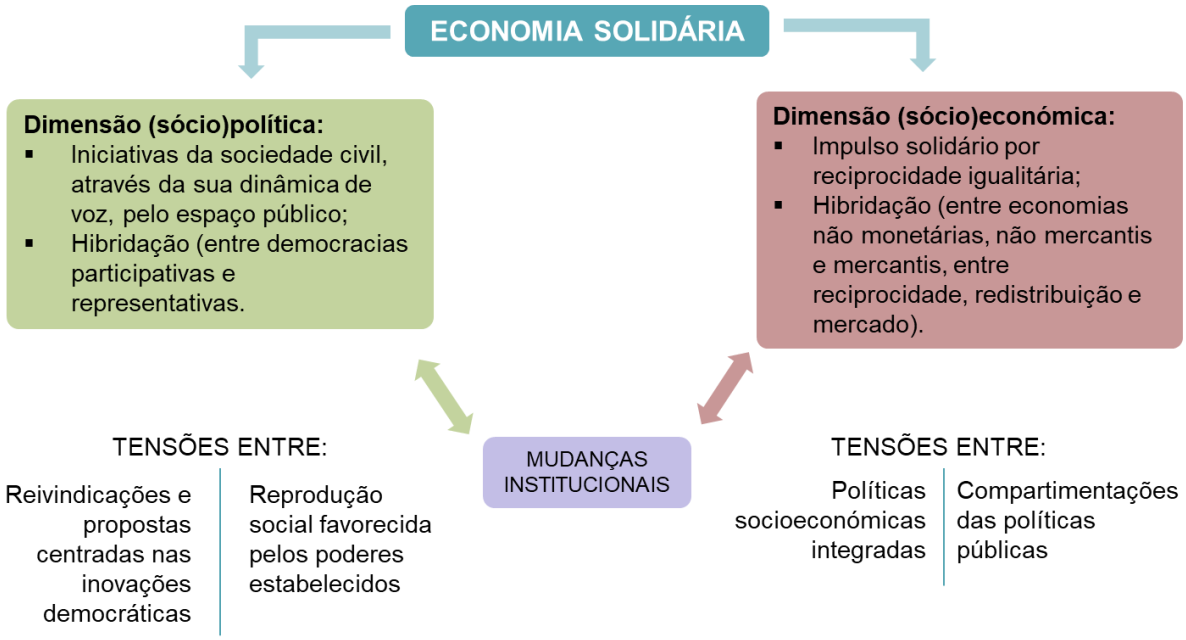


Figura 1: As Dimensões da Economia Social e Solidária (Fonte: adaptado de Laville, 201: 245)

A representação do duo entre a Economia Social e a Economia Solidária (figura 2), exigida pela economia, sublinha a necessidade de associação, experiências de cooperativismo e mutualismo para influenciar os compromissos de isomorfismo institucional (Laville, 2015: 55-56).

A figura 2 demonstra a influência da Economia Social e Solidária no espetro político e económico, sendo a tónica colocada na área social das respetivas dimensões. No que se refere à dimensão política, realçam-se as iniciativas da sociedade civil – como agente da mudança, defensor dos seus interesses em prol da satisfação das suas necessidades – e a mescla entre democracia participativa e democracia representativa, cujos membros são encorajados a contribuir de forma ativa e democrática para atingir objetivos comuns.

A dimensão social da economia remete para o pilar da solidariedade de caráter igualitário e para uma hibridização das características que definem as três formas de economia – economia de mercado, sem fins lucrativos e economia de reciprocidade e redistribuição (pilares da Economia Solidária) – solicitando uma forma de cooperação com vista a atingir a satisfação das necessidades da sociedade.

Nestes parâmetros, ocorrem mudanças institucionais que, por sua vez, realçam tensões entre o regime político democrático e o modelo de economia de mercado, ambos já enraizados globalmente. É reivindicada e proposta uma inovação na democracia, que se depara com um regime a favor do modelo de reprodução. A elaboração de políticas socioeconómicas fomenta a segmentação das políticas publicas existentes, questionando a real eficácia e adequação das mesmas (Laville, 2015: 55).

O facto de o foco estar no aspeto organizacional da Economia Social, revela a impossibilidade de contornar o isomorfismo institucional, concebido pela divisão – e complementaridade – do mercado e do estado social. O centro encontra-se no sucesso económico das empresas, que compromete a

Economia Social, que se tornou complementar da ação política. Como uma reação a este efeito perverso, as experiências de Economia Solidária reforçaram a dimensão política de iniciativas, orientadas para os cidadãos e empreendedores, que, no entanto, não conseguirá constatar se serão capazes de promover a democracia no seu funcionamento interno e na sua expressão externa (Laville, 2015: 55).

Laville (2015), ao considerar que o sucesso económico de experiências isoladas não é decisivo, é necessário refletir nas razões pelas quais este tipo de experiências encontra tantos obstáculos para a sua difusão. Neste aspeto, deverá existir uma definição dominante de economia que diferencia estes conceitos. Se, segundo o autor, não existe o direito para a sua existência, será devido a inadequação da parte dos seus autores, e entre outros, devido à relativa marginalizarão na configuração das forças económicas e políticas. Devido à dupla dimensão, são colocadas questões referentes à Economia Social e solidária, relativamente às categorias propostas pela visão neoclássica, que delimitam uma abordagem interdisciplinar na definição e instituição deste conceito (Granovetter, 1985 in Laville, 2015: 65).

Neste sentido, o autor urge para o entendimento das questões de discriminação da Economia Social e Solidária, realizada pelos atores políticos e económicos. Após entender estes constrangimentos, será possível perceber como pode a Economia Social e Solidária ultrapassá-los e concluir de que forma se pode almejar a uma forma de democracia solidária (Laville, 2015: 65).

Laville (2018) referiu que a organização de Economia Social engloba estruturas como associações, mutualidades e cooperativas, que apesar de terem constituições jurídicas diferentes, estas estão inseridas no movimento único associativo. O objetivo destas organizações é o bem social e não o lucro, valoriza a constituição de um património coletivo e poderes limitados – que contribuem com capitais (Laville, 2018: 270).

Os contextos sociais e económicos que emergiram nas décadas mais recentes, e que estão a conduzir à expansão contemporânea da Economia Social e Solidária, incluem riscos elevados relacionados com a liberalização económica e as múltiplas crises, bem como as diversas mudanças nos níveis social, cultural, político e discursivo, que reconfiguraram as relações de poder, políticas publicas e as estratégias de vivência e identitárias (Utting, 2015: 5).

As sucessivas crises ligadas aos setores das finanças, alimentação e da energia, bem como às alterações climáticas, sustentaram diversas formas coletivas e artísticas de lidar, produzir e prover. Causaram o reposicionamento do papel do Estado, da proteção social e regulamentação no desenvolvimento de estratégias. Do mesmo modo, questionaram a sabedoria convencional acerca dos modelos de crescimento e industrialização (Utting et al. 2010 in Utting, 2015: 5). A Economia Solidária veio reforçar a importância da existência de estatutos jurídicos de organizações não capitalistas, procurando evitar equiparações erróneas entre a iniciativa económica e a estrutura capitalista (Laville, 2018: 270).

Gaiger (2009: 172), refere que a economia social e economia solidária, no âmbito da promoção do bem-estar e criação de condições sustentáveis, apresentam-se como conceitos favoráveis por defender uma definição de produtos e controlo do impacto ambiental, a valorização do papel dos

consumidores, a ajuda das tecnologias modernas e que permite poupar os recursos, bem como as repercussões positivas para o desenvolvimento local e equilíbrio dos territórios, bem como dão enfase à segurança humana (Gaiger, 2009: 172).

No seguimento da conceptualização dos conceitos de Economia Social e de Economia Solidária, importa, de seguida, perceber em que consistem em particular cada conceito e de que modo se interligam com os conceitos de sustentabilidade social, responsabilidade social e bem-estar.

3.1.1. ECONOMIA SOCIAL

A relevância da economia social no início do século XXI, enquadra-se no contexto de crises económicas, pela falha da economia de mercado e a forma como esta é gerida nos sucessivos ciclos de crise. O modelo de crescimento embebido no liberalismo, que extraiu pessoas e alguns países da vulnerabilidade crónica e inseguranças, é fortemente questionado. A solução em que o modelo de crescimento que, teoricamente, aponta para a criação de emprego decente, um modelo de industrialização que incute o consumismo em massa, e um modelo de Estado-Providência preocupado com a proteção social e a redistribuição que se tem revelado parco na sua eficiência (Utting, 2015: 7-8).

Segundo Laville (2018: 213), o conceito de economia social surge na Europa e é fomentada nos países Francófonos. São nos países industrializados onde se verifica que o modelo de produção não se ajusta às necessidades das pessoas – modelo que coloca o lucro em primeiro lugar. A realidade das trocas domésticas, da solidariedade e atividades que não visam o lucro passam despercebidas à luz da economia, no entanto, a partir do século XX, as organizações procuraram combinar os seus modos de gestão privados com coletivos, como o associativismo – cuja finalidade não se centra no lucro (Defourny, 2009: 156).

A par de crescentes movimentos de cooperativos e mutualistas, o associativismo do operário e do camponês, citam uma nova corrente que pensa na economia de uma outra forma, idealizando-a com um pluralismo político e cultural, traçando a evolução do que hoje se entende como Economia Social (Gueslin, 1978 cit. in Defourny, 2009: 156).

Desde então, para vários autores como Owen, King, Fourier, Saint-Simon e Proudhon, o socialismo associacionista, que promovia a iniciativa de criação de cooperativas de produtores, foi de tal forma marcante que dominou o movimento operário internacional e identificou-se o socialismo com Economia Social, tendo Marx sido, apenas inicialmente, favorável ao desenvolvimento das cooperativas (Defourny, 2009: 156).

Por seu turno, a Religião também marcou o desenvolvimento da economia social, sob a égide da impulsionadora encíclica *Rerum Novarum* (1891), através da premissa de lutar contra o isolamento, falha do liberalismo e também a absorção do individuo pelo Estado. Colocando a liberdade da economia acima da intervenção do Estado, os defensores do liberalismo também se manifestaram recetivos à ideia que a economia social trazia, estimulando a criação de associações de ajuda mútua de trabalhadores e defendendo o princípio de *self-help*. De referir autores como Walras – que enaltecia a importância das associações populares – e Mill – pela defesa do assalariado, mediante de uma associação de trabalhadores (Defourny, 2009: 156).

Não obstante, a definição da economia social assenta num cruzamento de ideologias, onde cada uma contribuiu para o seu aprofundamento, no entanto, nenhuma destas foi igualmente marcante para ser definida como ideologia basilar da economia social (Defourny, 2009: 157). O conceito de economia social, remete para atividades de caráter económico de âmbito social, sendo as pessoas as principais promotoras de uma economia mais democrática, utilizando-a para o bem social. Para tal,

associa-se o espírito da solidariedade e recorre-se a uma mistura de recursos mercantis, não-mercantis e não monetários (Defourny, 2009: 156).

É uma parte da economia que faz a ponte entre diversas formas de auto governação das organizações que orientam os seus objetivos sociais na produção dos seus bens e serviços que oferecem (Quarter, Mook e Armstrong, 2018: 27) e é composta por um conjunto formado por organizações, sendo que lucro não é o principal objetivo, mas sim a distribuição. Permite incluir com facilidade as ações coletivas, baseadas nos princípios de ajuda mútua e participação dos cidadãos (Laville, 2018: 213).

Para os atores sociais, a definição de economia social é o resultado de compromissos, incluindo os que foram realizados com o Estado, isto é, uma relação cujas decisões devem ser debatidas e aceites por unanimidade, estando em cima da mesa de discussão os interesses coletivos, a visão política, atores e movimentos sociais, que procuram expandir as suas atividades, enquanto outras entidades procuram estreitar o conceito para de definirem diferenças (Kearney, Aubry, Tremblay e Villancourt, 2004 in Lévesque e Mendell, 2005: 6).

Este conceito refere-se a uma vasta diversidade de organizações – cooperativas, mutualidades, associações, fundações, empresas sociais, instituições particulares de solidariedade social, entre outras – que partilha valores comuns como a primazia dada ao individuo a ao objetivo social sobre o capital, uma forma de governação democrática e o uso dos lucros/excedentes para cumprir objetivos de desenvolvimento sustentável e servir os interesses dos membros (Social Economy Europe, 2017: 11).

Para algumas organizações de economia social, os respetivos objetivos sociais estão, muitas vezes, ligados à missão da organização. Estes objetivos são considerados pertinentes, no momento em que empresas decidem abordar a responsabilidade social, prosseguindo paralelamente com o principal objetivo de obter lucro. No entanto, o compromisso social poderá variar em função do tempo e da evolução tecnológica (Quarter, Mook e Armstrong, 2018: 10).

Figura 2: A Economia Social: uma Abordagem Interativa (adaptado de Quarter, Mook e Armstrong, 2018: 16)

No seguimento da figura 3, os autores Quarter, Mook e Armstrong (2018), defendem uma economia social dinâmica e parceira dos restantes setores. Apesar do diagrama exibir os diferentes setores na mesma escala, a realidade dos respetivos tamanhos é variável consoante o tempo e contexto (Hall, 2005; Martin, 1985 in Quarter, Mook e Armstrong, 2018: 15-16), bem como entre países com diferentes regimes políticos e económicos (Salamon et al., 1999 in Quarter, Mook e Armstrong, 2018: 16).

Ao observar a figura, é possível perceber que existem quatro subcomponentes no âmbito da economia social:

- Empresas de economia social, inclui organizações que apoiam entidades sem fins lucrativos;
- Organizações comunitárias de desenvolvimento económico, integram organizações apoiadas através de programas do governo;
- Setor público sem fins lucrativos;
- Organizações de sociedade civil.

Os primeiros três componentes são baseados em diferentes formas de sobreposição com os setores público e privado e, neste sentido, os autores consideram como um acordo híbrido. As organizações de sociedade civil, não se sobrepõem nos restantes setores, no entanto, existe uma interação muito importante, na medida em que representa o maior grupo organizações de economia social (Quarter, Mook e Armstrong, 2018: 16).

No que se refere às organizações sem fins lucrativos – parte da economia social – para os autores existem duas teorias que definem esta abordagem: a teoria da falha do Mercado e a teoria da interdependência. Invocam Salamon (1987, 1995) para referir que a teoria da falha de mercado é uma conceptualização inadequada, acrescentando que as entidades sem fins lucrativos emergem através de uma parceria ou de uma relação interdependente entre o governo e as organizações da comunidade, cada uma contribuindo com forças distintas, que lhes são características, para a criação e manutenção de sinergias (Quarter e Mook, 2010: 9).

Neste sentido, Quarter e Mook (2010) mencionam Evers (1995), que considera o terceiro setor como um combinado do sistema Estado Social consistente com o Mercado, questionando também se há um terceiro setor distinto, referindo-o como um “intermediário” ou um espaço “híbrido”. Neste aspeto, a visão de Evers não se afasta da noção se parceria de Salamon, embora este considere que o terceiro setor é um setor distinto (Quarter e Mook, 2010: 9).

Na mesma medida, os autores reforçam a ideia de sobreposição entre as relações do setor público e do setor privado e a economia familiar (Bouchard et al., 2006; Pestoff, 1998 cit. In Quarter & Mook, 2010: 9). Amin (2010 cit in Quarter e Mook, 2010: 9), releva que a tensão existente entre a lógica setorial economia social e os seus valores. Este autor refere a importância do contexto geral no qual a economia social funciona – seja esse contexto onde a economia de mercado esteja forte ou em queda (Quarter & Mook, 2010: 9, 10).

Não obstante, a economia social prima pelo objetivo social – encontrar respostas para problemas sociais, uma vez que o Estado não os consegue colmatar. Laville (2016: 16), referiu que os serviços prestados no âmbito da economia social preenchem lacunas na área familiar, do emprego, na cultura, no desporto, na saúde e abrange todos os grupos etários. Estas respostas permitem melhorar a acessibilidade a outros serviços, fomentar a coesão social, reduzir desigualdades entre sexos e grupos mais desfavorecidos, permite assegurar uma qualidade de vida digna e o bem-estar, sem a dependência no sistema de mercado (Laville, 2016: 16-17).

Apesar de ser apresentada uma visão de parceria entre a economia social e os setores público e privado, na realidade, a economia social insere-se num contexto social em que a lógica do mercado capitalista é dominante, indicando uma subalternidade. Segundo Namorado (2017: 12), mesmo não sendo este o seu principal objetivo, é o recurso ao capital que as organizações de economia social se tornam socialmente úteis, conseguem obter meios de produção de serviços.

No entanto, a quantidade de produtos produzida corresponde apenas ao essencial que é realmente necessário – com vista a preencher lacunas e não o de rentabilizar e reproduzir capital. O autor frisa que esta subalternidade não se aplica no contexto ético ou político, por se encontrar em desvantagem ao existir num mundo onde o capitalismo domina e a sua lógica dita as regras. Consequentemente, a economia social é alvo de pressão e é obrigada e seguir as regras capitalistas, deve ser instrumentalizada, mantendo um papel secundário no sistema dominante, colocando em cheque a sua autonomia e sobrevivência (Namorado, 2017: 12-13).

Pensando nos pilares que fundamentaram a criação de iniciativas e organizações de economia social: autonomia de gestão, finalidade dos serviços para membros da comunidade, processo de tomada de decisão democrático, pessoas acima do capital da distribuição de poder e recursos, participação individual e coletiva (Lévesque e Mendell, 2005: 5) - no decorrer dos últimos séculos, observou-se que estes foram desvanecidos.

As organizações de economia social estão dependentes do Estado e da responsabilidade social das organizações. Obtêm reconhecimento político e científico e obedecem a um quadro legal. A economia social aceitou as regras do sistema capitalista e os seus valores intrínsecos, no entanto, procurou complementar o seu funcionamento com organizações e empresas que se centram no indivíduo – cooperativas, associações mútuas e fundações (Utting, 2016: 1).

Utting (2016: 5), refere preocupações com esta relação, referindo que a mesma irá assemelhar-se a assistência social, perdendo o seu foco na resolução de problemas e/ou assegurar necessidades e fazendo um retrocesso em todo o processo de desenvolvimento do conceito que ocorreu desde a sua criação. A conceção de políticas sociais que envolvem transferências monetárias ao invés de empoderar e desenvolver capacidades nos grupos sociais mais vulneráveis para terem ferramentas para superarem as suas dificuldades de forma coletiva é um grande exemplo.

Apesar desta instrumentalização, as ações do governo e partidos políticos encontram-se voltadas para a economia social, na medida em que esta pode ser um fator importante para atingir objetivos básicos de desenvolvimento. Considerando que a atenção dos governos recaiu nos últimos anos para o compromisso em atingir os Objetivos do Milénio e, mais recente, os Objetivos do

Desenvolvimento Sustentável, permitiu as organizações de economia social, mediante a correspondência entre a sua missão com os ODS preconizados no âmbito da sua atuação, receber apoio dos decisores políticos e enalteceu para o facto da sua importância para atingi-los. Estes ODS vão além das ideologias partidárias, permitindo apoio político e financeiro a longo-prazo (Utting, 2016: 5).

Neste sentido, a economia social poderá ter um papel relevante na prossecução dos ODS e, consequentemente, contribuir para uma mudança estrutural profunda, e obter o reconhecimento sólido naquelas que são as oportunidades que pode criar, os desafios que pode ajudar a superar e contribuir para a elaboração de políticas sólidas, desde âmbito regional ao internacional, na promoção de parcerias e promoção do bem-estar social, económico e ambiental (Utting, 2016: 13).

3.1.2. ECONOMIA SOLIDÁRIA

Apenas reconhecida no século XX, a economia solidária remonta ao século XIX, marcada por um longo percurso de associativismo dos trabalhadores. Inscrito neste conceito está o papel de assegurar as necessidades humanas, mantendo presentes os princípios de produção de bens, organização do trabalho e distribuição de riqueza, diferentes da racionalidade do capital. No seguimento do processo de industrialização, verificou-se que o desenvolvimento da economia solidária ocorreu de diferente forma em diferentes partes do mundo, contudo, a impossibilidade de muitos trabalhadores assegurarem as suas necessidades com base nas oportunidades que o mercado oferece o motivo principal que causa a emancipação deste conceito (Laville e Gaiger, 2009: 162).

Na América Latina, os laços de reciprocidade e a produção de bens adequada às necessidades coletivas definem as práticas de economia solidária. As práticas de ajuda mútua, alternativas para os trabalhadores rurais, urbanos, indígenas e imigrantes, permitiram desenvolver um sistema baseado em experiências genuínas e autónomas, que consolida o sentimento de comunidade e contraria a imposição do sistema de mercado. Na Europa, a economia social já havia alcançado importância junto do Estado e dado relevância às pessoas e coletividades e à satisfação das suas necessidades, mas mantendo-se a par dos objetivos do mercado, resultando na legislação das organizações, constituição de direitos para os cidadãos e valorização da democracia (Laville e Gaiger, 2009: 163).

Em contexto de Revolução Industrial e, apesar dos objetivos propostos pela economia de mercado, orientados para a produção de bens, consumo e movimento de capitais, preconizavam uma nova ordem social devido ao seu princípio organizador, novas questões sociais foram levantadas. Os trabalhadores fabris depararam-se com o desemprego, condições laborais precárias e viviam em condições desumanas e de miséria. O poder de associação e ação coletiva dos trabalhadores, na defesa de melhores condições de trabalho e de salário, foram fomentados através do sentimento de igualdade, na defesa de mudanças institucionais (Laville e Gaiger, 2009: 163).

Posteriormente, novamente no seguimento de várias crises que afetaram a sociedade, preconizou-se a mobilização da sociedade para o associativismo, levando a uma nova geração de economia social (Levesque, 2005 in Aleixo, 2014: 23). A economia solidária pode ser abordada como sendo um conjunto de atividades que contribuem para a democratização da economia através do compromisso dos cidadãos.

Esta denominação foi estabelecida nos países da América do Sul e na Europa nos anos 80, chegando, mais tarde, à Ásia, África e América do Norte. Os motivos que impulsionaram a sua difusão estão relacionados com diferentes causas, desde energias renováveis, poupança, serviços locais, moedas sociais, turismo, entre outros. A economia solidária é considerada por Laville (2011: 10) como a continuação da economia social nas organizações – associações, cooperativas, mutualidades – que, nos seus estatutos, definem o limite de obtenção de capitais e o modo de distribuição de lucros (Laville, 2011: 10).

Inicialmente, a economia solidária foi encarada como parte da economia social, com âmbito de aplicação mais reduzido, centrada na ajuda localizada a grupos mais desfavorecidos. Focava a prevenção, ou minimização, do impacto do desemprego - seria uma economia de solidariedade,

inserção social, uma política de gestão social do desemprego ou uma nova forma de economia social, partindo dos valores de referência desta, ajustada ao mercado. Contudo, desde os anos 70, a emancipação de movimentos sociais ligados à ecologia, feminismo, critica ao consumidor e à produtividade, afirmam-se como experiências de economia solidária, ao invés das questões de inclusão.

A sua posição é de resistência e afastamento das atividades empresariais e estatais, distinguindo-se pelo objetivo de mudança social, defendendo que a economia social se afastou dos princípios que outrora a afirmara, pois aproximara-se da visão industrial e cooperativa, centrada na distribuição de lucros (Demoustier, 2001: 130 cit in Laville, 2011: 10), incapaz de se adaptar de forma diferenciada ao sistema de mercado (Laville,2011: 11-12).

Neste sentido, a economia solidária afirma-se como uma ideia original, visando a democratização da economia como algo essencial para a sociedade, assumindo uma visão plural e de âmbito político. Os proponentes da economia solidária referem uma lógica de discurso defensora de uma regulação do mercado, através de quadros institucionais que garantem o respeito pelos direitos humanos e pelo ambiente (Laville,2011: 13).

Polanyi (2007: 70) refere que o passo decisivo para esta mudança, foi a transformação do trabalho, dos terrenos e dos bens. Tratados como bens adquiridos, com vista a serem vendidos, no entanto, não se confirmava essa realidade – o terreno não podia produzir tudo, nem o trabalho podia ser quantificado e vendido. O trabalho e o terreno eram livres, contudo, a lógica de mercado foi imposta, sendo definidos os contornos dos conceitos de oferta e procura de trabalho e oferta e procura de terrenos. Assim nasce o resultado do preço de marcado para o trabalho – salário – e um preço para o uso de terreno (Polanyi, 2007: 70).

No seguimento desta premissa, Polanyi (2007) refere existir confusão entre economia e o mercado, sendo necessário tornar visível outros princípios já inerentes da economia humana, como a redistribuição, reciprocidade – que privilegia o vínculo social através de trocas simétricas – e administração doméstica – que inclui as relações económicas no âmbito familiar e de proximidade (Laville, 2007: 13).

As novas formas de identidade política, que recentemente se reafirmaram, reconfiguraram as preferências dos indivíduos e grupos que procuram modos de vida diferentes. Estes aumentam a escala de movimentos de luta pela defesa dos direitos culturais, de género e justiça ambiental (Agyeman, 2013; Della Porta, 2005; Santos, 2007 in Utting, 2015: 6). Estas mudanças alteraram a perceção da apreensão dos conceitos de igualdade, direitos, *empowerment* e participação no enquadramento do que desenvolvimento significa, utilizando conceitos como sustentável, inclusivo e direitos basilares (Cornwall e Brock, 2005 in Utting, 2015: 6).

Do ponto de vista económico, a Economia Solidária aborda núcleos dos conceitos da Economia e insiste na pluralidade de princípios económicos e propõe-se uma definição expansiva de uma economia baseada nos seguintes princípios (Polanyi, 1944 in Laville, 2015: 50):

- Princípio da Reciprocidade, corresponde a uma relação estabelecida entre grupos ou indivíduos, graças às ações que expressam e consideram achar pertinentes realizar e demonstrar uma ligação social entre os stakeholders;
- Princípio da Redistribuição, a produção é delegada a uma autoridade central, responsável pela alocação dos recursos;
- Princípio do Mercado, permite a oferta e a procura de bens e serviços se cruzem. A troca ocorre na base da definição de preços.

A Economia Solidária demarca-se pelo impulso do agir coletivo, baseado na autogestão, dando relevo à atuação de novos protagonistas no mundo laboral e na cidadania. Ao organizar grupos de trabalho orientados pelas necessidades dos seus membros, é instituída uma realidade económica que prossegue para outros fins (Laville, 2018: 270-271).

Estes aspetos promoveram sistemas marcados pela reciprocidade, sendo as suas práticas para colmatar necessidades em comum e alargar os horizontes na definição dos conceitos de justiça e de interesse público. Com a capacidade de produzir mudança, embora dependente do poder público, a Economia Solidaria apresentou-se como um meio de promoção da distribuição a favor da equidade, participação dos cidadãos nos processos democráticos, sendo a democracia um dos pilares que a fundamenta (Laville, 2018: 271).

O principal objetivo da economia solidária – e também da economia social – é o de "reproduzir a vida humana e natural em condições que garantam a dignidade dos seres humanos e a preservação do meio ambiente" (Laville, 2018: 285). No século XIX, a solidariedade proveniente de associações que combinavam objetivos económicos, sociais e políticos, abriram caminho a uma economia que comprometera organizações de carater não lucrativo, como as cooperativas, associações e mutualidades.

Enquanto estas organizações tinham um peso económico considerável, a sua força política era fraca. As inovações de âmbito social que surgiram na Europa e na América do Sul, no decorrer do século, forma denominadas como *Economia Solidária*. Esta partilha valores comuns com a Economia Social, porém, revitaliza a dimensão política na sua ação e pode ser definida como um conjunto de atividades que contribuem para a democratização da economia através da participação dos cidadãos (Laville, 2015: 47).

Segundo Amaro (2016), a Economia Solidária define-se pela diversidade e diferentes origens, contextos geográficos, culturas, iniciativas e práticas e até mesmo versões – latino-americana, francófona e da Macaronésia – e por manter as características das comunidades e respetivas práticas populares, e a reciprocidade (Amaro, 2016: 13).

Neste sentido, o autor indica os principais conceitos-chave que espelham a diversidade existente no seio da Economia Solidária, nomeadamente (Amaro, 2016: 13):

- Reciprocidade, através da valorização e explicitação deste princípio económico;
- Economia Plural, assente numa lógica de economia enraizada e substantiva.

- Democracia Participativa, com atualização e aprofundamento desta fórmula a nível interno e externo;
- Solidariedade, fator prioritário nas práticas da Economia Solidária, é um atributo necessário para os níveis Social, Emancipatório, Democrático, Sistémico e Ecocêntrico;
- Pluricêntrica, um desafio ao etnocentrismo.

A solidariedade é o motor que dinamiza as atividades de economia solidária. É "promovida entre os membros dessas iniciativas, que estabelecem entre si um vínculo social de reciprocidade como fundamento de suas relações de cooperação" (Laville e Geiger, 2009: 162). Abrange os setores sociais mais desfavorecidos e, devido à sua imersão nestes grupos, permite atingir objetivos que assegurem direitos humanos básicos nas áreas da saúde, educação, social, económica e preservação ambiental. Estimula também a participação cívica, sendo parte principal para resolver questões comuns dos cidadãos.

Alia-se ao conceito de proximidade, existe uma autonomia em relação aos sistemas de poder, contribuindo para a existência de um modelo de gestão democrático e dialógico, "no qual o sistema representativo expõe-se à pressão legitima de mecanismos construídos de participação direta" (Laville e Geiger, 2009: 162).

A economia solidária veio adicionar à economia social uma preocupação voltada para os objetivos que pretende alcançar, estes de géneses variadas – desde objetivos ambientais aos culturais – e uma necessidade de complementar a igualdade entre os membros, com diversos modos de participação direta (Lipietz, 2001 in Laville, 2015: 47).

No século XX, assistiu-se na Europa à integração das cooperativas na economia de mercado, tornando-se numa empresa participativa, sem a proximidade entre o capital e trabalho. O associativismo veio a institucionalizar-se, com o propósito de colmatar as necessidades sociais e de preencher as lacunas do Estado, relativamente à proximidade e apoios sociais das comunidades locais, sendo que a especialização e a elaboração de um quadro legal que regula e limita as funções socioeconómicas destas organizações e que as afasta dos seus princípios originais.

Segundo Laville (2018: 241), da Economia Solidária apenas se conhece o que é visível, assenta na sobre a reflexão da economia social, sendo fundamental dar prioridade à sua apreensão, para melhor compreender e avaliar potencialidades e completar esta. O autor defende igualmente que "precisamos de uma economia na qual o desenvolvimento social não seja uma preocupação subsidiária, relegada a mecanismos compensatórios, uma economia cuja lógica intrínseca implique e estimule a cooperação e a reciprocidade, em benefício da equidade e da justiça social" (Cattani, 2009: 168 in Namorado, 2009: 68).

Para Laville e Gaiger (2009: 167), a economia solidária vai muito além do que se vê e quantifica, é necessário, por isso, ampliar e mapear o seu conhecimento, para melhor conhecer e avaliar as suas potencialidades. Os mesmos autores urgem para uma economia, "na qual o desenvolvimento social não seja uma preocupação subsidiária, relegada a mecanismos compensatórios", mas sim uma economia pautada pela cooperação e reciprocidade, cujos objetivos sejam a equidade e justiça social (Laville e Gaiger, 2009: 167-168).

Estas novas conceções permitiram mudar o paradigma do que antes era uma subordinação e insegurança entendidas como algo corrente - pensar nestas questões e desafiar à mudança dos direitos e outras questões, concretizando formas concretas de resistência ao sistema vinculado (Laclau e Mouffe, 1985 *in* Utting, 2015: 6).

Os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM), entre 2000 e 2015, e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) consumaram a mudança na orientação das Políticas Públicas. Os ODM e os ODS foram desenhados pelas Nações Unidas, através do crescente interesse que se veio a registar no decorrer do século, pelos governos e as agências de desenvolvimento internacional, para a elaboração de programas de proteção social, medição para facilitar o empoderamento económico das mulheres e dos produtores de pequena escala, microempresas e *entrepeneurs*, e caminhos alternativos de transição da economia formal, sendo a economia solidária uma forma pertinente para ajudar a atingir os objetivos (Utting, 2015: 6).

3.2. DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

"There's no alternative to sustainable development" (Nidumolu, Prahalad, & Rangaswami, 2009: 57).

Numa breve contextualização de desenvolvimento sustentável, que está interligado com os seguintes conceitos, importa partir da sua definição para abordar os que se seguem. O conceito de desenvolvimento sustentável surge no âmbito de uma agenda internacional voltada para as preocupações sociais, económicas e também ambientais.

O desenvolvimento pode ser definido como um "processo dinâmico e inacabado, de uma direção que se toma e não de um ponto que se alcança (…), nenhum país se deve considerar desenvolvido, mas apenas em posicionamento num dado ponto de uma escala" (Esgaio e Carmo, 2014: 65). Inscritos neste conceito, estão os conceitos de pragmatismo e economicidade, pela necessidade continua de avaliação dos seus custos e benefícios, diretamente ligados às noções de solidariedade, de pequena à grande escala, conferindo uma ideia de globalidade e radicalismo – "o desenvolvimento parece não se conseguir sem ser participado por todos e sem ir à raiz da estrutura social" (Esgaio e Carmo, 2014: 65).

Por sua vez, a sustentabilidade pode ser considerada como "uma prioridade do sistema social que permite responder às necessidades do presente sem comprometer as gerações futuras" (Carmo, 2011: 213 cit in Esgaio e Carmo, 2014: 39). O conceito de Sustentabilidade remete para duas questões primordiais, nomeadamente o uso da biosfera das gerações atuais mantendo o benefício potencial para as futuras gerações e/ou as tendências positivas do crescimento económico e desenvolvimento poderão ser prejudicadas pelo uso excessivo dos recursos naturais e a degradação ambiental (OCDE, 2017). Este conceito inclui três dimensões principais, nomeadamente (Esgaio e Carmo, 2014: 39):

- Ambiental, focando-se na área da energia renovável, restrição do uso das energias não renováveis, bem como na limitação do uso de substâncias que implicam a capacidade de renovação da Natureza;
- Social, criação e manutenção de organizações sociais – famílias, comunidades, instituições – que promovem a coesão social e a consciencialização coletiva para uma ação focada nos direitos humanos e respetiva qualidade de vida;
- Económica, que se caracteriza pela promoção de práticas inteligentes de gestão financeira, material e de recursos humanos.

No que respeita à operacionalização do conceito de desenvolvimento sustentável, existe o consenso entre instituições, organizações, *stakeholdrers*, gestores e investigadores que acreditam numa *sustentabilidade imperativa* (Lubin e Esty, 2010 in Calace, 2013: 2).

Estudos acerca do impacto da sustentabilidade nas organizações, indicam que politicas sociais, económicas e ambientais recompensam ao nível financeiro, operativo e competitivo, conseguido, desta forma, cimentar-se como uma forte dimensão no mundo empresarial. Conceitos e teorias no âmbito da responsabilidade social, sustentabilidade corporativa, o *triple bottom line* e o empreendedorismo sustentável tornam-se pertinentes para descrever de que modo a sustentabilidade é e de que como

existe (Dyllick e Hockerts, 2002; Elkington, 1997; Van Marrewiik, 2003; Young e Tilley, 2006; Schaltegger e Wagner, 2011 in Calace, 2013: 2).

De igual modo, existem perceções mais céticas relativamente aos retornos possíveis das estratégias sustentáveis das empresas, a questão não se coloca na formo como ser mais *verde*, mas como é que se pode ser *verde*. Para tal, importa perceber de que modo é que as estratégias de sustentabilidade são elaboradas e aplicadas (Roca e Searcy, 2011; Smith, 2002 in Calace, 2013: 2).

Para promover um mundo mais sustentável, a Agenda 2030[2] promovida pelas Nações Unidas, juntamente com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável[3], elaboraram um guia para a aplicação dos mesmos no âmbito organizacional, reconhecendo importância entre a organização e os seus *stakeholders*. Atingir os 17 objetivos assenta, não só ao nível dos negócios, como também pelo papel desempenhado pelos diferentes atores e respetivos papeis, nomeadamente: investidores, sociedade civil e decisores políticos. Em áreas onde os atores não estão enquadrados no âmbito dos negócios, são os governos quem normalmente asseguram este apoio. Isto significa que as organizações responsáveis compreendem a relevante importância que as fortes parcerias com os *stakeholders* são essenciais para um contrato social forte e renovado (Nações Unidas, 2017: 3-6).

Na mesma medida, para uma estratégia voltada para desenvolvimento sustentável, é pertinente abordar diversos pontos, como um trabalho colaborativo que se traduza pela flexibilidade, eficiência, capacidade de desenvolver o capital humano e social, estimular o potencial de inovação e criatividade, bem como a promoção o envolvimento cívico (Esgaio e Carmo, 2014: 37).

[2] Mais informações na página das Nações Unidas: https: //sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld

[3] Objetivos em detalhe na página das Nações Unidas: https: //www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/

3.2.1. SUSTENTABILIDADE SOCIAL

O conceito de sustentabilidade social remete para as ações, cujo propósito é o de garantir a defesa dos direitos humanos e a coesão social (Esgaio e Carmo, 2014: 40). No âmbito organizacional, é importante ter em consideração a relação entre a organização e os seus *stakeholders*, na medida em que as organizações afetam – de forma direta, ou não – no que acontece aos seus colaboradores, trabalhadores em cadeia, clientes e comunidades locais, sendo pertinente a gestão dos seus impactos de forma ativa (OCDE, 2017)

Existem, atualmente, certificações que elevam a qualidade de serviço da organização e o próprio reconhecimento junto dos consumidores e, na mesma medida, o fraco desenvolvimento social, incluindo situações relacionadas com pobreza, desigualdade e fracas leis laborais, podem prejudicar o funcionamento de negócios e o crescimento (OCDE, 2017).

Enquanto o dever primário dos governos é o de proteger, respeitar e cumprir de forma progressiva os Direitos Humanos, as organizações podem – e devem – fazer a sua parte. No mínimo, espera-se que as organizações tomem diligências que evitem prejudicar os Direitos Humanos e que as práticas organizacionais não tenham impactos adversos neles (OCDE, 2017).

A nível organizacional, ferramentas como o GRI – Global Reporting Initiative, é utilizado pelas organizações com objetivos lucrativos, públicas e setores da Economia Social. É considerado como uma abordagem suplementar e os seus relatórios são apresentados separadamente dos departamentos financeiros. A sustentabilidade, segundo GRI, “can help organizations to measure, understand and communicate their economic, environmental, social and governance performance, and then set goals, and manage change effectively. A sustainability report is the key platform for communicating sustainability performance and impacts – whether positive or negative” (GRI, 2016: 1 in Quarter, Mook e Armstrong, 2018: 306).

A Comissão Europeia (CE) (2010: 10-11), definiu uma estratégia para um crescimento sustentável, inteligente e inclusivo para a Europa, na qual define prioridades para um crescimento inteligente, sustentado no desenvolvimento de uma economia baseada no conhecimento e inovação; um crescimento sustentável, na promoção de uma economia mais verde, competitiva e eficiente; e crescimento inclusivo, no qual se deve promover uma elevada taxa de emprego, fomentando uma coesão social, económica e territorial. Estas foram as três grandes prioridades que mutuamente reforçam a visão de um continente com um mercado social desenvolvido.

Através de um consenso entre os membros da UE, desenvolveu-se um número de objetivos que se propunham a atingir até 2020, cujos resultados se interrelacionam e promovem o crescimento sustentável, de acordo com os três pontos acima focados. Estes devem ser representativos das prioridades anteriormente descritas, deverão ser possíveis de quantificar e de refletir a diversidade de situações dos países-membros. Assim, as estratégias definidas integram-se nas seguintes áreas (Comissão Europeia, 2010: 10-11):

- Emprego, integração de imigrantes e maior envolvimento das mulheres na força laboral;
- Investimento, no setor público e privado, focando-se no input ao invés no impacto;

- Ambiente, reduzir as emissões de CO2 e aumentar a parte do uso de Fontes energéticas renováveis;
- Educação, para combater a taxa de absentismo escolar e aumentar o nível de formação/educação das pessoas que se inserem na faixa etária dos 30 aos 34 anos;
- Pobreza, reduzir o número de europeus que vivem abaixo da linha da pobreza.

Neste sentido, é claro o faco de que os objetivos atingidos numa determinada área, influenciam positivamente os resultados de outra. Por exemplo, um aumento do número de população com formação, aumentar a taxa de empregabilidade que, consequentemente irá reduzir a taxa de pobreza, tal como se existir uma maior capacidade para a pesquisa e desenvolvimento, e também inovação, que, combinados, irão promover o aumento da eficiência de recursos, bem como a competitividade e aumentar o número de postos de trabalho (Comissão Europeia, 2010: 10-11).

Ao investir em Fontes de energia limpa, renovável, irá contribuir para o ambiente e criar novos nichos de negócios e oportunidades de emprego. Importa mobilizar a atenção coletiva e será necessária uma liderança forte, interessada e um mecanismo de transmissão eficiente para permitir a mudança de atitudes e práticas no seio da EU, tendo em consideração da diversidade e nível de desenvolvimento de cada país-membro (Comissão Europeia, 2010: 10-11).

Para a CE (2010: 11-12), o crescimento sustentável significa criar uma economia competitiva e sustentável, com um uso eficiente de recursos. É através da exploração da capacidade de concorrência dos líderes europeus para o desenvolvimento de novos processos e tecnologias mais verdes, que acelera a externalização de grelhas inteligentes de sistemas de informação, possível com a exploração das redes de escala da UE (Comissão Europeia, 2010: 14-15).

Isto irá permitir reforçar as vantagens competitivas dos negócios, especialmente os do âmbito das pequenas e médias empresas, e ajudar os consumidores na escolha eficiente de recursos. Tal abordagem irá permitir que a UE atinga níveis de emissão de carbono mais baixos, contribuindo para a prevenção da degradação ambiental, biodiversidade e o uso insustentável de recursos e irá promover a coesão económica, social e territorial (Comissão Europeia, 2010: 14-15).

Na mesma medida, a atenção para um crescimento inclusivo significa empoderar as pessoas através da educação que desbloqueará a oportunidade de atingir posições salariais mais confortáveis, investindo nas suas capacidades. Irá permitir combater a pobreza e modernizar as forças de trabalho e sistemas de proteção social, tal como irá permitir que as pessoas consigam antecipar a mudança e criar uma sociedade mais coesa.

Considera-se essencial que os benefícios do crescimento económico, incluído as regiões no extremo periférico, promovendo a coesão territorial. Também impera a necessidade em torna acessível estas oportunidades durante o ciclo de vida, permitindo que a Europa faça uso total do potencial da massa laboral, que permita fazer face ao envelhecimento da mão-de-obra e aumentar o nível competitivo na escala global (Comissão Europeia, 2010: 17-18).

3.2.2. TRABALHO SUSTENTÁVEL

No âmbito de sustentabilidade no trabalho, o Grupo Eurofund (2016: 3), aprofunda o conceito de sustentabilidade no trabalho, remetendo para o conceito de trabalho sustentável[4] – uma abordagem mais centrada no individuo, na qual recomenda e dá exemplos de políticas laborais existentes nas várias organizações nos países europeus. É definido como "living and working conditions are such that they support people in engaging and remaining in work throughout extended working life" (Eurofund, 2015: 2 cit in Eurofund, 2016: 3).

Tem como fim a adaptação do trabalho às necessidades das pessoas, mas de igual forma apresenta um imperativo económico, na medida em que se espera como retorno que mais pessoas possam integrar o mercado de trabalho e que os trabalhadores tenham a capacidade e interesse em nele permanecer até a uma idade avançada (Eurofund, 2016: 3).

No entanto, atingir estes objetivos não é um processo simples, na medida em que abraçam diferentes aspetos nas condições da vida pessoal e laboral que interagem para tornar o trabalho algo sustentável no decorrer do ciclo de vida. Este tema tem sido cada vez mais abordado no âmbito político. A questão acerca da forma como é possível garantir que as pessoas participem e continuem no mercado de trabalho está presente no debate político dos estados-membros, surgindo em cada país um conjunto de medidas estratégicas com este intuito, procurando resolver o problema de forma direta ou indireta (Eurofund, 2016: 3).

A tabela 4 que se segue, representa a forma como o Eurofund operacionalizou o conceito, diferenciando dois tipos de domínios relevantes para o trabalho sustentável, sendo o domínio do trabalho – especialmente as características do mesmo e o respetivo ambiente – e o domínio das características e circunstâncias do individuo, estas que se alteram no decorrer do tempo.

Domínio 1: Qualidade de Trabalho	Rendimentos
	Perspetivas (segurança de trabalho, carreira)
	Qualidade de Trabalho Intrínseca (ambiente físico e social, intensidade de trabalho, autonomia)
	Período laboral (duração e flexibilidade)
Domínio 2: Habilidades, Necessidades e Obrigações	Responsabilidades
	Cuidados de Saúde
	Capacidades e empregabilidade
	Experiência

Tabela 1: Domínios do Trabalho Sustentável (Fonte: adaptado do Eurofund, 2016: 3)

[4] Termo original - Sustainable work

Os pontos referidos no âmbito do primeiro domínio, indicam os fatores que permitirão atingir desfechos que, por sua vez, irão aumentar as capacidades das pessoas e a respetiva motivação em manterem-se no seu trabalho (Eurofund, 2015 in Eurofund, 2016: 5). Assim, se o primeiro domínio for respeitado e adequado às necessidades profissionais e pessoais e socioeconómicas dos trabalhadores, este irá impactar positivamente no segundo domínio, no que se refere à adequação das responsabilidades, acesso e direito aos cuidados de saúde necessários, bem como fomentar as suas capacidades e empregabilidade, por sua vez alargando a sua experiência e aumentando a sua motivação.

Neste sentido, tornar o trabalho algo sustentável, significa interrelacionar as características do primeiro domínio – que são da esfera do trabalho – com as do segundo domínio – que se referem às características do individuo. O Eurofund dá como exemplo o facto de as relações entre o trabalho, a saúde e o bem-estar durante o ciclo de vida serem numerosas e bidirecionais, podendo ter efeitos diversos e resultar em diferentes desfechos, dependendo das pessoas.

O trabalho influencia a saúde e o inverso também acontece, ambos no presente e mais tarde na vida. Também as pessoas expostas de igual forma às mesmas circunstâncias, vão experienciar diferentes resultados na sua saúde e bem-estar. Assim, ao trabalho sustentável preocupa assegurar que, em última instância, o trabalho e as circunstâncias individuais são propicias a uma melhor saúde e bem-estar no ciclo de vida, permitindo que as pessoas tenham acesso a trabalho remunerado de forma adequada em toda a sua vida e que contribuam para o aumento do desempenho das suas organizações (Eurofund, 2016: 6).

Ambas características do emprego e dos indivíduos são influenciadas por um conjunto de políticas, regulamentos e práticas em diferentes níveis: institucional, organização, trabalho e a pessoa. Organizações com políticas de recursos humanos relevantes, terão efeitos positivos a curto e longo prazo. De igual importância, é a forma como as políticas e as práticas que abordam as questões que surgem no percurso da vida pessoal dos trabalhadores, e as suas respetivas alterações, sejam sensíveis a estas mudanças. Para tal, importa existir um conjunto de mecanismos de âmbito político e prático que devem ser acionados para colmatar, diagnosticar e prever eventuais dificuldades que vão surgindo (Eurofund, 2016: 5).

Do mesmo modo, o trabalho sustentável não só trás benefícios para os indivíduos, como para a sociedade no seu todo. Partindo de uma perspetiva mais pessoal, é possível atingir melhores resultados no trabalho, transições suaves entre as diferentes fases da vida e vidas laborais mais longas. No âmbito organizacional, irá permitir a uma maior realização do potencial criativo dos colaboradores, que se traduz no aumento da eficiência e/ou produtividade. A sociedade, de forma geral, será quem mais irá beneficiar, na medida em que haverá uma população mais saudável, altas taxas de empregabilidade, mercados de trabalho mais inclusivas e a pressão no orçamento público irá aliviar (Eurofund, 2016: 6).

Este conceito é particularmente relevante para diferentes áreas, como a social, mercado de trabalho, investigação e políticas. Medidas relevantes, são aquelas que incluem adaptabilidade do trabalho às mudanças no ciclo de vida dos trabalhadores, como o casamento, nascimento do(s) filho(s), novo emprego ou a sua perda e alterações na saúde. Assim, realizar a transição para o trabalho

sustentável, significa ajustar as exigências laborais às exigências da vida pessoal dos trabalhadores (Eurofund, 2016: 6-7).

Neste sentido, o Eurofund (2016-39) indica a necessidade de elaborar políticas que mantenham e promovam a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Para tal, o Eurofund refere um quadro de políticas de escala europeia existente nos diferentes países-membros, que obedeça à diretiva 89/391/EEC[5] relativamente à gestão da segurança e saúde no local de trabalho, sendo que cada país tem diretivas próprias de acordo com as suas realidades Eurofund Paralelamente, importa envolver os *stakeholders* para abordar situações atuais e avaliar problemas futuros que possam surgir (Eurofund, 2016: 39-41).

Também aborda a necessidade de dar relevo à importante responsabilidade que os empregadores têm, no âmbito da segurança e saúde dos seus trabalhadores. Isto implica vários deveres e medidas voluntárias focadas em primeira mão na prevenção de acidentes no trabalho e o desenvolvimento de políticas para questões de saúde a longo-prazo ou doenças. As pessoas portadoras de deficiências vêm a sua integração no mercado de trabalho de forma natural, devido a políticas de adaptação dos locais de trabalho e auxiliá-los a manterem-se ativas e produtivas, enquanto se tem em consideração as suas questões de saúde (Eurofund, 2016: 42-46).

Outro aspeto é a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal, que inclui o tempo de trabalho como forma de qualidade. Refere-se à forma como se pode promover este balanço e ter em consideração os interesses pessoais, mantendo o seu nível de produtividade e interesse pelo trabalho. Os horários são um ponto fulcral para auxiliar este equilíbrio – um horário flexível é a medida mais conhecida e implementada. Um trabalho part-time irá permitir, de forma temporária ou mais prolongada, ajudar mães e/ou pais em manterem-se ativos, enquanto conseguem assegurar as suas responsabilidades familiares. Assim, a questão da igualdade de género é igualmente abordada, sendo importante assegurar uma transição suave entre a vida pessoal e o trabalho a tempo inteiro (Eurofund, 2016: 47-56).

[5] Ficheiro disponível em português na página: https: //eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX: 31989L0391&from=EN

3.3. RESPONSABILIDADE SOCIAL

O conceito de responsabilidade social remete para dois pontos, nomeadamente: uma matriz personalista, que se baseia na ideia de que cada individuo é insubstituível e todas as devidas ações devem respeitar os direitos humanos; e a ideia de que a responsabilidade social deve estar intrínseca a uma consciência social, permitindo elaborar uma opinião fundamentada e a elaboração de politicas ativas que favoreçam a população que mais necessita, e numa ação coletiva, pela realização de práticas que valorizem a pessoa e a solidariedade, através de comportamentos responsáveis (Esgaio e Carmo, 2014: 40).

Esta noção parte de um conjunto de estratégias desenvolvidas no âmbito organizacional, que avaliam os impactos sociais, ambientais e económicos das suas atividades. É uma prática voluntária, solidária, que preconizam o *bem comum*, com vontade de melhorar a comunidade na qual se insere a organização (Esgaio e Carmo, 2014: 40). Refere-se à responsabilidade que as organizações devem assumir na sua gestão, olhando além do seu principal objetivo – o lucro – e dos tradicionais rácios económicos (Silva, Jorge e Moura, 2014: 182).

O atual interesse para a responsabilidade social é descrito no Livro Verde da União Europeia[6] e são definidas estratégias, que reforçam a ideia de que se trata de um conceito, no qual as organizações, partindo de uma "base voluntária, (decidem) contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo" (União Europeia, 2001: 4). A responsabilidade social nas organizações é um contributo para o desenvolvimento sustentável do mundo através da ação de todos os agentes envolvidos. A dimensão social aqui focada, integra uma componente interna – "integra as acções orientadas para a gestão do elemento humano que compões a matriz social" – e uma componente externa – as ações orientadas para a comunidade envolvente (Silva, Jorge e Moura, 2014: 182).

Este envolvimento voluntário das organizações é interpretado pelos autores Salmon e Cattani (2009: 289-290) como algo simultaneamente derivado de uma evolução espontânea e como uma resposta à procura da sociedade, oferecida pelas organizações. As organizações despertam a vontade além do económico, pretendendo contribuir para o bem comum e a relevar a importância das manifestações dos seus consumidores e sindicatos. Para tal, uma forma de oficializar estas iniciativas, surgiram códigos e normas de certificações que atestam estes valores nas suas práticas, sendo uma forma de confirmar a confiança dos seus consumidores na organização (Salmon e Cattani, 2009: 290).

Todavia, o conceito tem uma história longa e diversa. É possível remontar vários séculos atrás para observar traços de negócios com preocupações sociais. A produção escrita formal deste conceito é um produto do século XX, sendo nos Estados Unidos da América o principal local onde o desenvolvimento formal do conceito mais se afirmou. Mais recentemente, a Europa tem observado com atenção este conceito e apoiado fortemente, cujo resultado está espelhado no Livro Verde da União Europeia, acima indicado (Carroll, 1999: 268-269).

[6] Disponível na página: http: //www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a_pt.pdf

Um fator que pode estar relacionado com o desenvolvimento de diferentes perceções do conceito, é o desenvolvimento económico. A Responsabilidade Social é concebida de diferentes formas em diferentes partes do mundo. Nos países considerados desenvolvidos, este conceito é encarado como um retrocesso ao sistema de proteção social, caracterizado como ambicioso e mais coercivo do que os sistemas de boa conduta. Nos países em desenvolvimento, este conceito pode ser encarado como um compromisso para a evolução e progresso, na medida em que promove garantias como a flexibilidade do trabalho e melhores condições laborais (Salmon e Cattani, 2009: 290-291).

A Responsabilidade Social nas Organizações permite dar relevo ao problema de regulação que a economia global sofre, na medida em que as empresas mais poderosas conseguem monopolizar diferentes contextos em seu favor. Pretendem regular a economia de forma tão eficaz como os Estados, preconizando conciliar o seu crescimento com o progresso social (Salmon e Cattani, 2009: 291).

Este movimento nasceu do confronto de contrastes económicos e desigualdades sociais, bem como dos comportamentos eticamente incorretos e do peso das empresas nas economias mundiais devido a um mundo mais globalizado, devido ao desenvolvimento tecnológico e científico. As empresas são responsáveis por garantir meios de produção ambientalmente sustentáveis e socialmente responsáveis, devem estar na vanguarda de novas formas de trabalho – estimulando a aprendizagem, criatividade e empreendedorismo, percecionar a forma como os seus colaboradores gerem o seu trabalho com a respetiva vida pessoal, e saber o seu impacto na comunidade em que se inserem (Neves, 2011: 706,708).

Do mesmo modo, a evolução de uma sociedade industrial para uma sociedade de consumo, de concentração de bens e serviços, suportados em grande parte pelo recurso ao crédito pelo simples desejo de aquisição, como algo imprescindível para alcançar o bem-estar. Com a crise económica, o modelo económico foi colocado em causa, relevando novamente a importância em distribuir a riqueza de forma equitativa, pois os mais vulneráveis ficaram expostos aos efeitos negativos da queda da economia e em desenvolver métodos de produção que não coloquem em causa o meio ambiente para as gerações futuras.

Assim, emerge a importância de modelos económicos e de produção socialmente responsáveis e que preservem o meio ambiente, no fundo, um modelo sustentável ao nível social, económico e ambiental, fazendo a transição para uma economia verde, assente no bem-estar e nas competências dos indivíduos (Neves, 2011: 708-709).

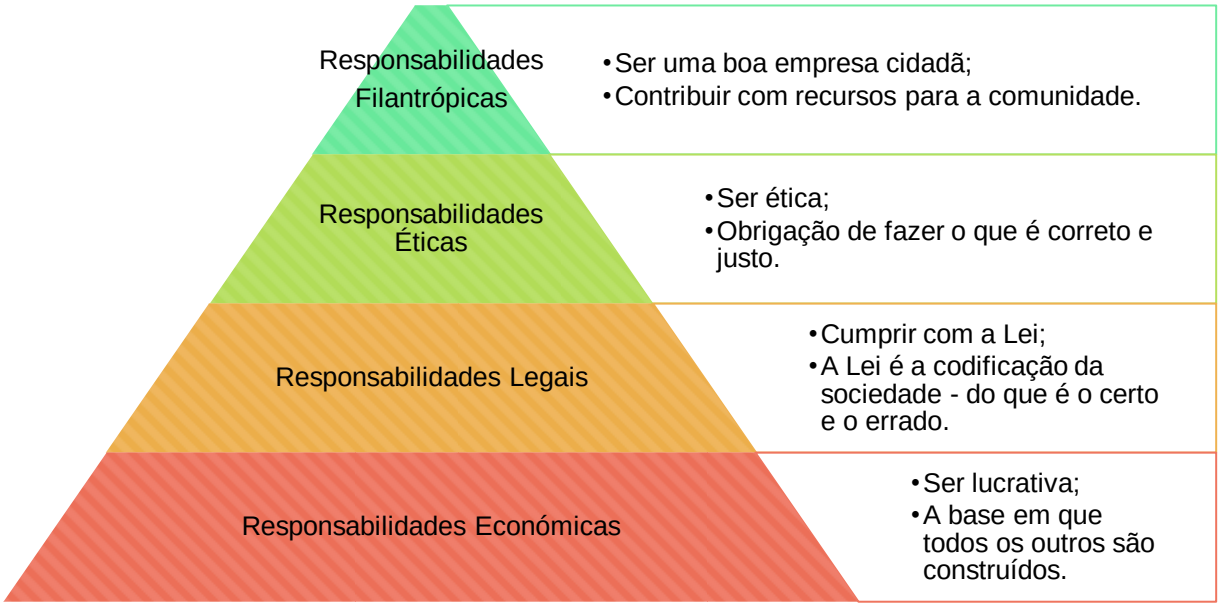


Figura 3: A Pirâmide de Carroll (Fonte: Adaptado de Carroll, 1991: 42)

Ao nível das ações de responsabilidade social, as organizações inicialmente começaram por realizar ações de filantropia, visando reduzir as situações de pobreza e desigualdades, que se traduziam em ações pontuais de caridade. Visavam "a actividade filantrópica, traduzindo o desejo humanitário de socorrer outrem, permite que o benfeitor mostre a sua riqueza e afirme publicamente o seu prestígio social" (Germek, 1986: 16 cit in Costa e Santos et al, 2011: 15).

A visão do papel das empresas atualmente é o de cumprir com os seus requisitos legais, "gerar dividendos para os seus investidores e accionistas, contribuir para o desenvolvimento económico, criar empregos e fornecer bens e serviços ao mercado" (Costa e Nunes et al, 2011: 15). Assim, espera-se que as obrigações legais sejam cumpridas pelas empresas, cumprindo com o pagamento de impostos e providenciem práticas de combate à corrupção, mantendo uma conduta transparente e responsável (Costa e Santos et al, 2011: 15).

A pirâmide de Carroll (1991: 14) acima representada, é uma tentativa de especificar a natureza das responsabilidades das empresas. A responsabilidade ética é indicada como a representação de tipos de comportamentos e normas éticas que a sociedade espera que a empresa cumpra. Estas responsabilidades éticas estendem-se às ações, decisões e práticas, que vão além do que é exigido pela Lei (Carroll, 1991: 42).

Seguem-se as responsabilidades discricionárias, que abrangem as ações voluntárias e práticas que as organizações assumem, nas quais a sociedade não manifesta uma clara expetativa. Estas decisões cabem aos gestores e decisores das organizações, sendo definidas como discricionárias. Independentemente da sua natureza voluntária, ainda existe a expetativa da sociedade para que a empresa tenha uma boa prestação a nível económico. Estas expetativas são orientadas pelas normas sociais, enquanto as atividades de âmbito social, não previstas na Lei e que não são exigidas no nível ético, estão a tornar-se numa decisão estratégica para os decisores (SAGE Books, 2012: 5).

Neste sentido, o conceito de responsabilidade social tem evoluído e desenvolvido a partir dos fatores políticos, económicos, sociais e ambientais, cujas crises convergem de forma dinâmica – desde a crise do estado e a sua reforma, o processo da rápida globalização, defesa de direitos humanos, pressão e mobilização social – somando o facto de atualmente as organizações estarem sob o escrutínio dos media e da sociedade, que existem práticas sociais, económicas e ambientalmente sustentáveis (Costa e Santos et al, 2011: 15-17).

Várias organizações, empresariais, não-governamentais, governamentais, universidades, centros de pesquisa, fundações, entre outras, têm vindo a promover um quadro de eventos, nos quais se abordam práticas de responsabilidade social. De igual modo, esta discussão ao nível organizacional pode resultar numa conquista passa a sociedade, na media em que se discutem assuntos relevantes e procuram elaborar em enquadramento claro, no qual indique a importância para adoção destas práticas, por parte das organizações (Costa e Santos et al, 2011: 18).

3.3.1. AS DIMENSÕES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

As principais dimensões da Responsabilidade social das organizações referidas por diferentes autores, são a dimensão social, económica e ambiental (nikolau et al., 2013; Gonzalez-Rodriguez et al., 2015 in Arsic, Mihajlović e Stojanović, 2017: 436).

No entanto, nos últimos anos têm surgido duas novas dimensões: voluntariado e *stakeholders* (Slack, 2013 in Arsic, Mihajlović e Stojanović, 2017: 436). O modelo da pirâmide de responsabilidade social de Carroll (1979), acima representado na figura 6, permite compreender as diferentes dimensões da responsabilidade social das organizações, incluem um modelo de desempenho social empresarial, no qual os gestores pudessem basear as suas práticas e demonstrando que estas práticas se aliam com o principal objetivo, demonstrando que a dimensão económica é uma das dimensões da responsabilidade social (Acabado, 2015: 10).

Apesar do modelo de Carroll ter sido colocado em causa devido ao facto de não prever a mudança de comportamento das organizações, embora não deixe de ser relevante para uma primeira definição. Os autores Wartick e Cochran (1985 in Acabado, 2015: 11), elaboraram um modelo tridimensional, no qual preconizava o fortalecimento da relação entre os negócios e a sociedade. Tendo por base as dimensões anteriormente referidas, desenvolvem para a Dimensão da Responsabilidade Social, Dimensão da Capacidade de Resposta; Dimensão das Questões Sociais (Acabado, 2015: 11).

Tal como o modelo de Carroll, a primeira dimensão inclui quatro categorias, nomeadamente, económica, legal, ética e discricionária. Abrange a componente dos negócios e respetiva natureza económica. As responsabilidades legais abrangem as operações de negócios de acordo com a Lei e regulações impostas pela sociedade e pelo Estado. As responsabilidades éticas referem-se aos comportamentos que a sociedade espera que determinada organização adote, sendo que estes não estão incluídos nas categorias anteriores, indo além das obrigações legais. As responsabilidades discricionárias compreendem as responsabilidades que as organizações escolhem, de forma voluntária, realizar para contribuir para o bem-estar da sociedade (Acabado, 2015: 10).

A segunda dimensão considera a Capacidade de Resposta, que pode ser reativa, defensiva, passiva e proativa. A Última dimensão é a Responsabilidade Social, na qual se identificam as questões sociais, cujas ações estão ligadas nomeadamente, questões sociais, análise de questões e avaliação de resultados (Acabado, 2015: 11).

No seguimento deste modelo, Strand (1983 in Acabado, 2015,11-12) apresenta três dimensões que possam relacionar fatores internos e externos à organização, destacando-se uma definição mais desenvolvida das mesmas, face aos autores anteriores. As dimensões são as seguintes:

- Dimensão da Responsabilidade Social Organizacional, que se baseia nas expetativas sociais, no que se refere às suas obrigações legais, económicas e sociais;
- Dimensão da Capacidade Resposta Organizacional, trata do processo de resposta das organizações às expetativas e necessidades da sociedade, sendo avaliada a capacidade de compreender, interpretar e responder de forma adequada às expetativas e necessidades sociais, na qual também indica a capacidade de mudança de comportamento;

- Dimensão da Resposta da Organização, considera a reação e os resultados das ações de responsabilidade social, através da avaliação de quatro componentes:
  - Alterações no ambiente interno da organização, como a criação de estabilidade no emprego com contratos a longo prazo e aquisição de fornecedores alternativos;
  - Mudanças de Exigências e expetativas, nas relações públicas, publicidade e marketing;
  - Transformações de atividades afetam os stakeholders, sendo estes a sociedade, colaboradores, entre outros;
  - Variações no ambiente económico e cultural, na reorganização dos serviços para um modelo mais eficiente ou aquisição de novos produtos/serviços, e alteração da estrutura de comércio.

Seguido da apresentação destas dimensões, a autora Wood (1991 in Acabado, 2015: 12-13), refere um novo modelo, no entanto não volta a redefinir as dimensões acima indicadas, mas compõe o seu modelo com princípios, processos e resultados. As organizações devem ser avaliadas pelos princípios pelos quais orientam a sua prática, pelo grau de uso de processos socialmente responsáveis, a forma de gestão dos *stakeholders* e pela avaliação dos seus impactos na sociedade decorrentes das suas ações, estratégias e políticas. Aqui se inscrevem os princípios da responsabilidade social, podendo ser de âmbito institucional, organizacional e individual, enquanto os processos de respostas podem se referir à avaliação do impacte ambiental, na gestão de questões e dos *stakeholders*. Assim, os resultados devem ser categorizados e traduzidos em impactos sociais, programas sociais e políticas sociais (Acabado, 2015: 13).

Estas dimensões acompanharam a evolução do conceito propriamente dito, bem como se moldou às novas exigências da sociedade, acompanhadas pelo processo de evolução tecnológica à escala global, pela produção em larga escala de informação acerca dos processos de produção que colocam em cheque a perspetiva da sociedade sobre a imagem das organizações, exigindo um compromisso social, ambiental e economicamente mais correto e justo, não só para as atuais gerações, como para as futuras.

3.3.2. O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES)

"As Instituições do Ensino Superior (IES) têm uma função social determinante na sociedade" (Silva, 2011: 383).

A sustentabilidade tem sido um fator importante no que se refere às práticas das organizações e, sendo as IES um tipo de organização com missões especificas e estratégicas na sociedade, estas têm procurado tornarem-se em modelos de referência estratégicos e estruturantes na criação de conhecimento e na construção da sociedade, pelo que, as IES, desde a sua criação, procuram cumprir uma responsabilidade social perante a comunidade, o conhecimento e aprendizagem (Silva, 2011: 384).

Numa sociedade caracterizada pela exigência de respostas, uma sociedade que questiona cada vez mais as decisões que os governos e as organizações tomam, exigindo uma nota de transparência destas partes cada vez mais elevada, importa às IES estarem posicionadas nos mesmos valores que os seus *stakeholders*, sejam estes internos ou externos. Assim, importa que estas cumpram com os valores e objetivos que se propuseram seguir e de que modo atuam perante os seus colaboradores, alunos, professores e sociedade (Silva, 2011: 385).

Seguindo a lógica inerente ao que ser socialmente responsável significa, relevam-se os três pilares de referência para atingir este fim, nomeadamente: respeitar as relações com os *stakeholders*, cumprir, no tempo e no espaço, com as suas obrigações legais e contratuais e projetar comportamento de cidadania nas suas ações (Silva, 2011: 386).

Neste sentido, considera-se que existe uma base voluntária, para além das obrigações legais, de atuação das organizações na área social, ambiental, económica e cultural. Existe, também, uma relação de partilha e parceria entre a organização e os seus *stakeholders*, assente na importância de um bom relacionamento entre estas partes. As questões sociais, económicas e ambientais estão na primeira linha de atuação das atividades da organização. A eficiência e eficácia da organização pode ser atingida ou maximizada através de práticas inteligentes de gestão social, económica e ambiental, garantindo a sua capacidade competitiva e lucrativa, bem como o exercício ético-social das suas responsabilidades (Silva, 2011: 386-387).

Assim, ser socialmente responsável é um *sensitizing concept* (Jonker e van Pijkeren, 2006: 11 cit in Silva, 2011: 387), é considerar as diferentes necessidades dos diferentes agentes internos e externos da organização, de todos aqueles que criam e transferem conhecimento, é procurar colmatar necessidades e satisfazer uma utilidade assente nestes valores (Silva, 2011: 387).

No entanto, a Responsabilidade Social pode ser inserida nas práticas, valores e missão das IES, quer através da sua natureza pública, privada ou cooperativa. Às IES cabe a realização do bem público que é a formação superior. Para tal, é imprescindível a criação de um comportamento voltado para o conhecimento através do incentivo à investigação, do estudo da realidade social e económica da sociedade e da tecnologia. A Responsabilidade Social nas IES – conhecidas como organizações de natureza burocrática e tecnocracia profissional – inscreve princípios relacionados com a promoção de uma educação de qualidade, sendo esta um polo impulsionador do desenvolvimento social e de mudança (Silva, 2011: 395-396).

A definição de uma IES sustentável tem sido desenvolvida de diferentes formas. “Uma instituição de ensino superior, como um todo ou uma parte, que aborda, envolve e promove, a nível regional ou global, a minimização dos efeitos ambientais, económicos e sociais gerados pela utilização dos seus recursos para desempenhar as suas funções, de forma a ajudar a sociedade a fazer a transição para estilos de vida sustentáveis” (Velazquez et al. 2006: 812 cit in Silva, 2017: 5).

Todavia, atingir a mudança efetiva de comportamentos internos e externos à IES é um trabalho a médio, longo-prazo, devendo ser avaliada em várias fases, como um processo e não como um fim último a alcançar, pois o conceito de sustentabilidade é algo transformador e adaptativo às mudanças que ocorrem na sociedade, no mundo económico e no ambiente (Wright, 2002 in Silva, 2017: 5).

As IES são organizações com um “triplo vértice estratégico (o Reitor, os Conselhos de Governo e os Diretores das Unidades Orgânicas), provocando diferentes estratégias e formas de olhar a instituição” (Silva, 2011: 393). Havendo vários órgãos internos, isto implicará uma multiplicidade de modelos e práticas de gestão e de lideranças internas.

Neste sentido, apesar de organizações promotoras e transmissoras de conhecimento, a organização interna destas representa um grau de complexidade e sistema de hierarquias, com mecanismos de controlo diferenciados. Importa, por isso, partir de um modelo que vise a criação e transformação de conhecimento, um modelo de comportamento de cidadania dos docentes, aos alunos e investigadores, na medida em que as IES têm uma particularidade inerente – a autonomia e liberdade pedagógica (Silva, 2011: 394). Encontram-se duas dimensões importantes para perceber o modelo de Responsabilidade Social nas IES: propósito das organizações; mecanismos legais a que obedecem.

Segundo Silva (2017: 1), o papel das IES no que se refere à influência no processo de aprendizagem é de extrema importância. São as promotoras do desenvolvimento de estudantes, futuros profissionais e tomadores de decisões que terão consequências na sociedade no mundo e na sua sustentabilidade (Filho, 2010; Fouto, 2002 in Silva, 2017: 1).

No âmbito da Agenda 2030, as IES adotaram estratégias de impulsionamento e integração do desenvolvimento sustentável nas suas práticas e respetivas comunicações, apresentadas em relatórios de sustentabilidade (Wright, 2002 in Silva, 2017: 1), contudo, a sua evolução de conceitos e atividades tem sido lenta. Do mesmo modo que existem poucas IES a reportarem dados das suas políticas de sustentabilidade e assegurar a qualidade das mesmas (Fonseca et al., 2011; Lozano, 2011; Alonso-Almeida et al., 2015 in Silva, 2017: 1).

A aplicação de medidas de sustentabilidade, o cumprimento das metas definidas nos ODS e os relatórios de sustentabilidade apresentam-se como ferramentas importantes para compreender e monitorizar o seu desempenho sustentável. São uma mais-valia, não só interna, como externa, pois permite avaliar de que modo as IES aplicam políticas de sustentabilidade, como é que as avaliam e como é que podem contribuir para uma extrapolação para o contexto nacional (Silva,2017: 1).

Do ponto de vista da sociedade, impera o conceito de Organização Socialmente Sustentável, na promoção da sustentabilidade e de práticas sociais, que suportem um meio ambiente saudável, uma comunidade com recursos e desenvolvida e uma distribuição equitativa de recursos. Esta preocupação

estende-se, não só às empresas, mas também às universidades, podendo tornar-se num requisito para escolha das mesmas (Lozano et al., 2013; Alonso-Almeida et al., 2015 in Silva, 2017: 4).

Enquanto agentes que promovem e criam conhecimento, o seu papel no âmbito da sustentabilidade social é importante para sensibilizar e educar as atuais gerações para um futuro mais sustentável (Ceulemans et al., 2014 in Silva, 2017: 4-5). Assim, o seu papel a desempenhar na sociedade traduz-se na capacidade em transmitir aos estudantes, competências para uma sociedade mais sustentável, bem como, reduzir o impacto das atuais políticas negativas para o meio ambiente a longo-prazo (Disterheft et al., 2012 in Silva, 2017: 5).

Às IES cabe o papel para uma transição para políticas de sustentabilidade. A sua participação em debates, programas e relatórios de sustentabilidade, não só permitem alargar e evoluir o conceito, como elaborar metodologias práticas que sejam extrapoláveis para outras organizações. A figura que se segue exemplifica o conteúdo acima exposto, na medida em que ilustra o modelo de sustentabilidade de uma IES, quais as respetivas funções e relações entre cada parte interessada.

Figura 4: Modelo de Sustentabilidade para IES (Fonte: adaptado de Silva, 2017: 6)

Aos *Stakeholders* cabe uma consciencialização e mudança de atitudes e comportamentos, que deriva do resultado de uma avaliação da sustentabilidade da IES. Esta tomada de atitude e conhecimento irá implicar alterações na gestão universitária – respetiva liderança e no enquadramento de políticas – nas atividades comunitárias e na investigação. Estas, por sua vez, mantêm uma relação de dádiva e troca com as operações no *campus* e nos planos de curso e ensino. Estes quadros também de influenciam mutuamente, na medida em que a gestão universitária implica e é implicada pelas práticas de ensino e, do mesmo modo, são espelhadas na avaliação do seu impacto, sendo que conclui como inicia a lógica da figura 4, com a perceção, atitudes e comportamentos dos *stakeholders*.

Para afirmar o interesse das IES na alteração de comportamentos e adoção de medidas sustentáveis, importa seguirem um conjunto básico de diretrizes de seguinte apresentadas (Clugston e Calder,1999; Wals, 2014 in Silva,2017: 5):

- Compromisso claro e explicito na sua missão e valores com a sustentabilidade;
- Integrar o estudo de práticas, políticas e do conceito de sustentabilidade e outros relacionados, nas unidades curriculares;
- Incentivar à investigação na área da sustentabilidade;
- Incitar o pensamento sobre as questões prementes da sustentabilidade, assentes na sua base, os problemas ambientais, sociais e económicos;
- Estimular e fortalecer uma rede de parcerias locais e globais, que ajudem as comunidades envolventes a corresponder com os atuais desafios globais;
- Comunicar as suas atividades aos seus *stakeholders*.

Deste modo, realça-se a importância no estudo e divulgação do conceito de práticas de sustentabilidade no ensino superior. É um conceito relevante e cada vez mais atual e, enquanto instituições formadoras, cabe o principal papel de divulgar e dar a conhecer práticas de sustentabilidade, proporcionando o seu estudo e ampliação do conceito neste âmbito. Não só aprofundar a sua visão externa, como trabalhar de dentro para fora, perceber de que modo as políticas de sustentabilidade podem motivar e proporcionar aos seus colaboradores um ambiente e instituição de trabalho motivante e um lugar para o seu bem-estar.

3.4. BEM-ESTAR

O conceito de bem-estar foi definido, não da mesma forma, mas com o mesmo intuito, por vários autores e organizações com base nos seus trabalhos e investigações, como a interação entre três dimensões: subjetiva ou psicológica – centrando-se nas crenças e valores pessoais; material ou objetiva – referente a aspetos económicos; relacional – sobre as interações e práticas sociais e relações políticas (Amaro, 2017: 96).

Todavia, o conceito de bem-estar foi-se desenvolvendo até chegar às cinco grandes dimensões que o permitem avaliar. Consideram-se as dimensões do bem-estar o bem-estar geral, bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, bem-estar social e bem-estar no trabalho.

É um conceito de âmbito global e está relacionado com a perceção e avaliação que as pessoas fazem sobre si próprias e sobre a sua vida. São, numa perspetiva psicológica, as experiências positivas que definem a consideração por parte das pessoas se têm, ou não, uma boa vida. Aspetos como a felicidade, saúde e qualidade de vida são fundamentais para se avaliar de facto o bem-estar (Gaspar, 2011: 12).

Não obstante, a definição concreta do que é este conceito tem sido discutida e melhorada ao longo dos anos, isto é, não existe uma definição estanque. Devido ao contexto diversificado de culturas e tradições, valores e crenças, que ocupam um papel fundamental nas comunidades e na forma como organizam a sua vida, considera-se que a noção de bem-estar é diferente de comunidade para comunidade, é um conceito flexível e socialmente construído (Amaro, 2017: 96).

Neste sentido, organizações internacionais como a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico (OCDE), o Eurofound e o European Social Survey têm desenvolvido metodologias adaptadas a cada contexto que encontram para, de uma forma uniforme, perceber de facto até que ponto as pessoas de diversos contextos percecionam o seu bem-estar e, aliado a isso, a sua felicidade, qualidade de vida e saúde.

A OCDE realiza a cada ano um relatório sobre os países-membros, no qual destaca a sua evolução e o ponto em que se encontra, no qual considera vários indicadores. Estes indicadores surgem, não só pela evolução do conceito de bem-estar, como também pelo facto de se ambicionar um desenho detalhado de cada país-membro.

Para tal, não só se considerou indicadores económicos, como também procurou obter informação qualitativas, sobre a perceção das pessoas – como consideram o conforto na sua casa?, consideram o ambiente local como algo seguro e limpo?, as pessoas são livres de participar em atividades politicas e sociais?, as instituições publicas respondem às necessidades das pessoas? – no fundo, pergunta-se se as pessoas estão satisfeitas com a sua vida, em geral (OCDE, 2011: 4).

Em 2015, a OCDE (re)lança a sua ferramenta de trabalho sobre a forma como avalia o bem-estar. Divide em dois grupos: o bem-estar atual e os recursos para o bem-estar do futuro. No primeiro grupo, considera duas categorias: a qualidade de vida (no qual considera o estado de saúde, o balanço entre trabalho e vida familiar, as capacidades e a educação, as relações sociais, a participação cívica

e a governança, a qualidade do ambiente, a segurança, e o bem-estar subjetivo); e, na segunda, as condições materiais (rendimentos e riqueza, trabalho e ganhos, habitação).

Sobre os recursos para o bem-estar do futuro, considera um bem-estar que seja sustentável, possível pela preservação do capital natural, capital humano, capital social e capital económico. Em 2017, a OCDE compara os seus indicadores com os objetivos de desenvolvimento sustentável, procurando mantê-los atuais.

Descendo na escala, percebendo o que se faz na Europa, importa referir o European Social Survey (ESS) que almeja explorar a definição de bem-estar, a sua distribuição e a forma como é conduzia pela Europa, bem como dar relevo a vários problemas relevantes da sociedade.

Tal como a OCDE, este questionário considera vertentes do bem-estar subjetivo como a satisfação com a vida e a felicidade. Dividem o questionário em 8 rondas, sendo que em cada ronda se focam em diferentes aspetos do bem-estar. Aliados aos dados provenientes dos questionários, são também considerados fatores sociodemográficos e questões relacionadas com assuntos sociais e políticos. Todos estes indicadores tornam possível elaborar políticas adequadas e feitas à medida para as pessoas (European Social Survey, 2015: 3).

Paralelamente, o Eurofound da Comissão Europeia pretende obter resultados com as suas pesquisas numa perspetiva de melhorar as políticas europeias e de cada país-membro. Considera estratégias que promovam o debate e definam prioridades relacionadas com a qualidade de vida e do trabalho (Eurofound, 2018).

O conceito de bem-estar é algo adaptável a cada país e a cada comunidade, é algo que as grandes organizações consideram cada vez mais pertinente avaliar e não só – adaptar as suas metodologias para obter uma imagem nítida da realidade. Percebeu-se que a felicidade e a satisfação com a vida são parâmetros basilares nesta avaliação, seguindo-se a perspetiva socioeconómica como indicador de relevo.

Mais se observa que, nas estatísticas da macroeconomia – como o GDP[7]– verifica-se que estas não são uma medida que permite obter uma fotografia detalhada das condições de vida das pessoas. Apesar de já haverem preocupações deste âmbito durante os períodos de um crescimento forte e de uma boa prestação da economia, cujo desenvolvimento ficou caracterizado pela crise financeira e económica, veio a amplificar esta questão.

O bem-estar apresenta-se como um conceito com diferentes dimensões, sendo que se pauta por características físicas e psicológicas que importam contextualizar no ponto seguinte.

[7] GDP – Gross Domestic Product

3.4.1. AS DIMENSÕES DO BEM-ESTAR

O conceito de Bem-estar caracteriza-se por duas grandes dimensões, sendo elas a perspetiva Hedónica e a Perspetiva Eudemónica. A primeira refere-se à felicidade, a experiências positivas, satisfação com a vida, entre outros. Inicialmente era percecionado como uma questão de saúde, ausência de doença e desconforto (Ryan e Deci, 2001; Huta e Waterman, 2014 in Alves, 2017: 4), procurando obter o maior número possível de experiências positivas, ao invés das negativas, surgindo o conceito de Bem-Estar Subjetivo (Ryan e Deci, 2001 in Alves, 2017: 4).

Igualmente conhecido como felicidade ou satisfação, o bem-estar subjetivo refere-se à capacidade dos indivíduos em avaliarem as suas experiências e estados (Toy e Diener, 2013 in Alves, 2017: 4). Incluem avaliações emocionais, acerca de acontecimentos que ocorreram nas suas vidas e como se sentem satisfeitos nos vários domínios da sua vida (Dieer, Oishi e Lucas, 2003 in Alves, 2017: 4).

A segunda perspetiva, eudemónica, caracteriza-se pela capacidade em analisar sobre o que é que é necessário para uma pessoa ser feliz, sendo avaliada e representada como conceito de bem-estar psicológico, concebida pela falha no bem-estar subjetivo – que não abrange diversos conceitos humanos relacionados com o bem-estar (Anglim e Grant, 2016 in Alves, 2017: 4). Assim, caracteriza-se pelos aspetos da autonomia, crescimento pessoas, autoaceitação, propósito de vida, capacidades e relações positivas (Blatný et al., in Alves, 2017: 4).

Neste sentido, existem vários aspetos, internos e externos, que ajudam a determinar o bem-estar. Algumas vezes é avaliado de acordo como é avaliada a satisfação com a vida, como estão as suas emoções no momento ou então a satisfação psicológica que existe com o sentido de autonomia e competência. É importante considerar o bem-estar individual, observando questões relacionadas com sentimentos, experiências e perceção da vida.

Através da avaliação e perceção do bem-estar, é possível perceber a felicidade e o desenvolvimento social e económico, bem como o progresso. É importante também para perceber até que ponto as políticas de bem-estar são coerentes com as necessidades das pessoas, se têm objetivos concretos e realizáveis a médio e a longo prazo.

É possível compreender e melhorar políticas, infraestruturas e perceber como é que a sociedade está a reagir ~´as mudanças que surgem na sua vida pessoal, como gerem a sua vida pessoal com a laboral, bem como permite aos decisores políticos saber se as medidas estão a ter um impacto positivo, ou não, na vida das pessoas. Do mesmo modo, permite perceber o quão perto se está de atingir o Objetivos Para o Desenvolvimento Sustentável Número: Saúde Bem-Estar, do mesmo modo que permite avaliar o desenvolvimento e acesso aos serviços, por parte da sociedade.

Para perceber qual o método que as grandes organizações utilizam para medir o bem-estar, apresenta-se de seguida as dimensões por elas consideradas, como como as respetivas metodologias.

3.4.2. MEDIÇÃO DO BEM-ESTAR: OS MODELOS DA OCDE E DO EUROPEAN SOCIAL SURVEY

Existe um interesse científico quando se abordam questões sociais, económicas e ambientais. Desde o seculo XX, as medidas e projetos apresentados ficaram aquém dos objetivos que se propuseram a atingir, nomeadamente:

- Colaborar para o desenvolvimento do conceito de bem-estar, tornando-o intrínseco à perspetiva humana;
- Contribuir para a relação entre os conceitos economia social, economia solidária, bem-estar, responsabilidade social e sustentabilidade social;
- Contribuir para o desenvolvimento de métricas que permitem avaliar o bem-estar e que sejam replicadas no ambiente científico e social.

O European Social Survey (ESS) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Economico (OCDE), direcionaram as suas pesquisas para este tópico. Através da aplicação de questionários, o ESS obteve uma vasta noção acerca do bem-estar: o que é, como é avaliado e como é que as pessoas o definem e medem. A OCDE desenvolveu uma métrica mais ampla, que atravessa diferentes parâmetros da vida das pessoas e do que elas consideram importantes para o seu bem-estar e felicidade.

A evolução dos conceitos esta tem-se apresentado estável. Existe interesse nos últimos anos, as suas respetivas definições não se têm alterado de forma expressiva. Existe uma longa tradição na qual a teoria económica procura conectar o bem-estar com o valor do salário ou de consumo. Não obstante, a maioria das teorias relacionam-se com a definição da mudança no bem-estar e não na sua magnitude e no impacto que realmente tem (Fleurbaey, 2008: 117).

No espetro politico, ao estudar o bem-estar, irá permitir os decisores políticos identificarem diferentes parâmetros, tais como: como se encontram os diferentes segmentos da população; entender em que estado se encontra o bem-estar subjetivo; comparar dados entre países; perceber de que modo será o bem-estar no futuro.

O bem-estar subjetivo é uma ferramenta importante para avaliar em que estado se encontram diferentes grupos da sociedade. Se alguns grupos se encontram com o seu bem-estar em risco, os decisores políticos precisam de saber porque razão existe tal desequilíbrio. Devido ao facto de o bem-estar subjetivo ser sensível a diferentes fenómenos, pode revelar desigualdades para além das que são identificadas pelas medidas puramente económicas, como o salário.

Para avaliar os impactos das políticas de sustentabilidade social no grupo docente e não docente do ISCTE-IUL, foi importante perceber de que modo é que organizações do ensino superior avaliam o seu bem-estar, como é que o define e quais as componentes que considera pertinentes para avaliar.

Fatores macroeconómicos e societais que determinam o bem-estar, são maioritariamente compreendidos através de uma análise internacional, realizando comparações entre diferentes países. O cruzamento de dados entre nações, providenciados pelo ESS, permite que os fatores de nível macro e as respetivas políticas que influenciam, sejam explorados em diferentes escalas.

A) O QUADRO DA OECD

Em 2011, a OCDE lançou a *Better Life Initiative*[8] (BLI). Apresentou dois grupos relacionados com o conceito de Bem-Estar: a qualidade de vida e os recursos materiais, como se seguem na figura 5 de seguida apresentada. Apresentado na imagem que se segue, para melhor compreender o atual estado do bem-estar, a OCDE (2011) definiu as seguintes categorias como determinantes para a qualidade de vida:

- Estado de saúde;
- Balanço entre trabalho e vida pessoal;
- Ligações sociais;
- Governança e participação cívica;
- Qualidade ambiental;
- Segurança pessoal;

Para melhor compreender que condições materiais estão relacionadas com a perceção do bem-estar, a OCDE (2011) definiu os seguintes:

- Rendimentos e riqueza;
- Empregos e salário;
- Habitação.

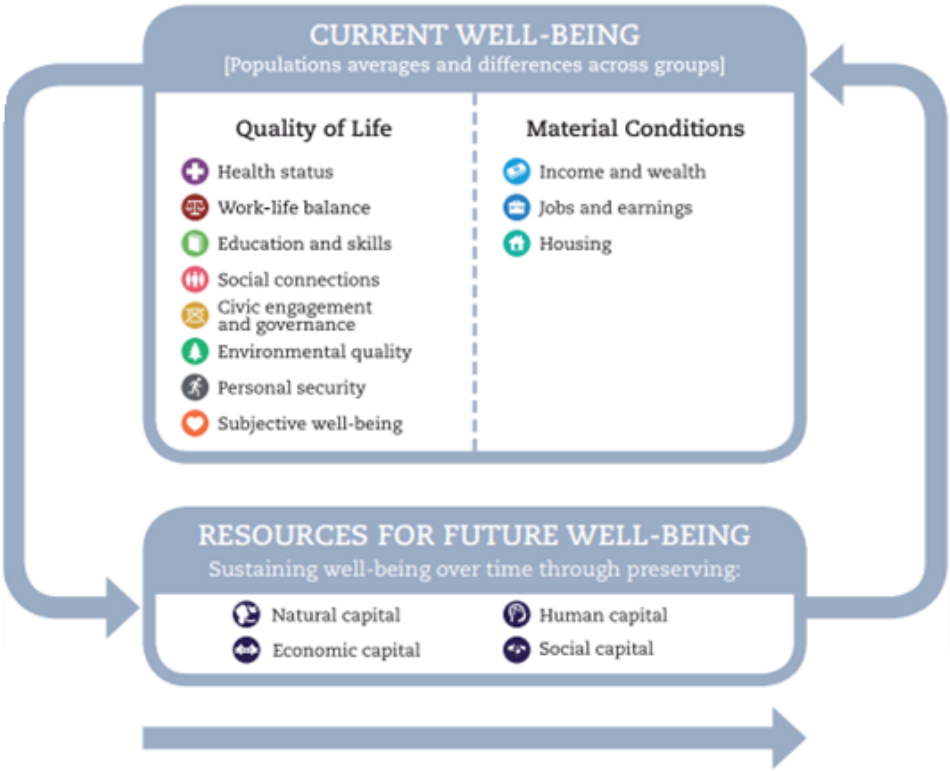


Figura 5: Quadro de Referência da OCDE para Medir o Bem-estar e o Progresso (Fonte: OCDE, 2017)

[8] Apresentação e divulgação desta iniciativa disponível em: https: //www.oecd.org/statistics/better-life-initiative.htm

Os recursos para assegurar o bem-estar futuro – a sua continuidade ao longo de gerações, através da sua preservação – são o capital natural, o capital económico, o capital humano e o capital social (OCDE, 2011).

De acordo com o Relatório da OCDE, *Measuring Well-Being* (2017)[9], importa perceber de que forma o bem-estar se encontra a ser avaliado, em diferentes organizações e países. Ao visitar a página referente à BLI, na qual se inserem todos os relatórios realizados até ao momento que medem o bem-estar de diferentes países e regiões, é possível visualizar o balanço existente entre as diferentes competentes do bem-estar definidas pela organização e perceber quais os pontos fortes e fracos de cada país e região e qual é o equilíbrio que existe entre as diferentes nações pertencentes à OCDE (2017).

Numa visualização rápida, é percetível que os países da Europa e América do Norte encontram-se mais equilibrados – entre a qualidade de vida e as condições materiais. No entanto, o mesmo índice refere que uma saudável prestação económica não significa que as pessoas têm o mesmo nível de qualidade de vida. Países como a Austrália, Canadá Noruega e os Estados Unidos da América, estão no topo do ranking no que se refere às condições materiais – rendimentos, salários, emprego e habitação. Ao adicionar os paramentos afetos à medição da qualidade de vida, os seus rankings baixam e, em alguns casos, ficam muito desequilibrados quando comparados com o equilíbrio existente entre os parâmetros das condições materiais.

Os Estados Unidos da América é o país mais equilibrado ao nível das condições materiais, todavia, fica aquém nos parâmetros do balanço entre trabalho-vida pessoal (horas de trabalho e folgas), saúde (esperança de vida), educação (capacidades para a vida adulta) e segurança pessoal (homicídios). Isto remete para o facto de, novamente, os países com boas *performances* económicas não têm necessariamente uma boa prestação relativamente ao bem-estar (OCDE, 2017).

No Relatório *Is life getting better for people?* (OCDE, 2017), verifica-se que o bem-estar melhorou significativamente nos últimos 10 anos, contudo, o seu ritmo não corresponde ao ritmo de crescimento da economia – que foi mais acelerado e consistente. Apesar do relativo crescimento, o desemprego a longo prazo continua elevado e a participação cívica e a satisfação com a vida perderam protagonismo, tal como o número de pessoas que conta com familiares e amigos como rede de suporte. Sobre o ambiente, o relatório destaca esta área foi a que mais cresceu, com os objetivos de reduzir as emissões de CO^2 e o aumento do investimento em infraestruturas (OCDE, 2017).

Relembrando o quadro da OCDE (figura 7), é possível compreender que existem diferentes aspetos nos quais as pessoas se baseiam para definir o seu bem-estar. Outros fatores como a idade, educação e sexo podem influenciar a forma como as pessoas o definem. Existem sociedades, mais equilibradas e estáveis e outras com discrepâncias alarmantes devido a fatores como a corrupção e a desigualdade, fatores que determinam a qualidade de vida e as condições materiais das pessoas. É possível também verificar que fatores como estabilidade e o acesso aos cuidados de saúde são importantes para as pessoas se considerarem satisfeitas com a sua vida (OCDE, 2017).

[9] Para consulta na seguinte página: https: //www.oecd.org/statistics/how-s-life-23089679.htm

Para a OCDE, de forma a melhor compreender como o bem-estar tem sido medido, publicou revisões dos seus próprios questionários de modo a compreender de que modo podem melhorar e adaptar às vidas das pessoas. De acordo com a organização, medir o bem-estar deve ir além da avaliação do estado mental das pessoas, deverá focar-se na forma como as pessoas se sentem acerca das suas vidas (Fleischer, Smith e Viac, 2016: 120).

Para melhor compreender de que modo as pessoas percecionam o seu bem-estar, satisfação com a vida e os seus sentimentos, os autores Fleischer, Smith e Viac, (2016: 120) explicam-nos que esta avaliação está categorizada em três componentes do bem-estar subjetivo:

Avaliações da Vida	**Fatores**	**Medidas Eudemónicas**
Foco na avaliação geral da pessoa acerca da sua vida – satisfação com a vida.	Informações acerca de humor, sentimentos e emoções – estados ambos positivas (divertimento, bem descansado) e negativas (tristeza, preocupação).	O sentido de significado, propósito e valor da pessoa na vida.

Tabela 2: Componentes do Bem-estar Subjetivo (Adaptado de Fleischer, Smith e Viac, 2016: 114-119).

O relatório *How's Life?*[10] da OCDE (2017) foi construído com base nos questionários acerca da forma como as pessoas se sentiam relativamente à sua vida e como é que mediam as diferentes áreas da sua vida, com base na escala de 0 (completamente insatisfeito) a 10 (totalmente satisfeito). Outros indicadores como as questões acerca de que forma as pessoas definem as suas emoções, como sendo mais negativas ou positivas, de acordo com a forma como descreviam o seu dia anterior e se experienciaram um conjunto específico de emoções relacionadas com um evento marcante na sua vida. Após analisar os questionários gerais, aplicados por organizações nacionais dos países da OCDE, é possível comparar qual o método que cada país utiliza e quais os principais indicadores utilizados no processo. A escala mais utilizada foi a de 0 a 10 (Fleischer, Smith e Viac, 2016: 119).

A tabela 4 que se segue, refere os indicadores selecionados entre os países da OCDE para medirem o bem-estar subjetivo, na qual é possível observar que os métodos utilizados são, maioritariamente, a escala de 0 a 10 e as opções entre o *Nada Satisfeito/a* e o *Muito Satisfeito/a*, tornando-se uma forma simples para analisar informação qualitativa. De igual modo, permite entender os mecanismos de cada país e a profundidade com que pretendem avaliar o bem-estar.

[10] Disponível para leitura na página da livraria online da OCDE: https: //read.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life-2017_how_life-2017-en#.XZ4roUZKhdg

País	Formulação das Questões
AUSTRÁLIA	A seguinte pergunta pergunta em que medida se sente satisfeito, numa uma escala de 0 a 10. Zero significa que não se sente satisfeito e 10 significa completamente satisfeito: No geral, como você está satisfeito com a vida nos dias de hoje?
CANADÁ	Usando uma escala de 1 a 10 onde 1 significa muito insatisfeito" e 10 significa muito satisfeito: como se sente acerca da sua vida, no geral, agora?
COLOMBIA	Quão satisfeito ou insatisfeito está considerando os seguintes aspetos: a vida em geral? Muito satisfeito / satisfeito / não tão satisfeito / não satisfeito em tudo.
ISRAEL	No geral, está satisfeito com a sua vida? Muito satisfeito / satisfeito / não tão satisfeito / insatisfeito
COREIA DO SUL	De um modo geral, quão está satisfeito com a sua vida nos últimos dias? Muito satisfeito / moderadamente satisfeito / nem satisfeito nem insatisfeito / moderadamente insatisfeito / muito insatisfeito / muito insatisfeito
NOVA ZELÂNDIA	Vou fazer-lhe uma pergunta muito geral sobre a sua vida nos dias de hoje. Isto inclui todas as áreas de sua vida. (Olhar para *Showcard*), onde zero está completamente insatisfeito, e dez está completamente satisfeito, como você se sente sobre sua vida como um todo?
UNIÃO EUROPEIA	De 0 (não em todos) para 10 (completamente), como está satisfeito com a vida no geral?

Tabela 3: Questões exemplo dos questionários da OCDE (Fonte: adaptado de Fleischer, Smith e Viac, 2016).

B) O MÉTODO DO EUROPEAN SOCIAL SURVEY:

De modo semelhante, no âmbito do contexto europeu, o European Social Survey (ESS) apresenta uma fotografia detalhada do modo como avaliar o bem-estar. Ao visitar a respetiva página, é possível avaliar os dados que têm sido colhidos desde 2002, relativamente sobre o bem-estar, que inclui a medição do bem-estar subjetivo. Para um profundo conhecimento na forma como as pessoas percecionam o bem-estar, o seu trabalho foi dividido por várias rondas, com *modelos rotativos*, que permitem focar com a devida atenção em cada dimensão do bem-estar (European Social Survey, 2019).

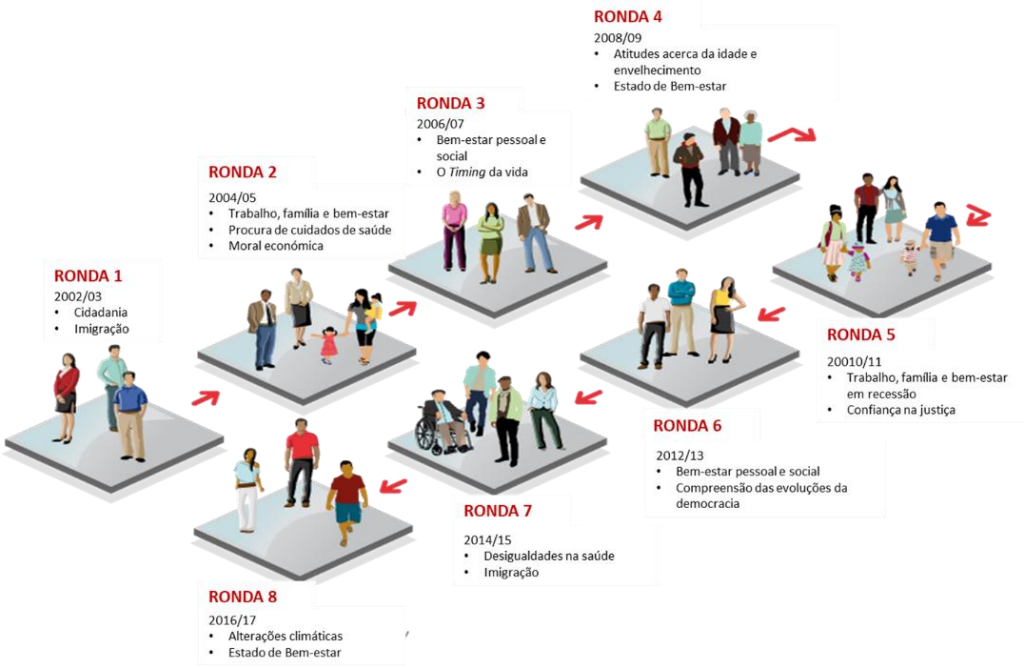


Figura 6: Campos dos Modelos Rotativos nas Rondas do ESS (Fonte: adaptado do European Social Survey, 2002-2017)

A figura 6 ilustra a sequência das rondas, sendo que cada uma se foca no bem-estar, focando em diferentes perspetivas, sendo possível cada país europeu medir o seu bem-estar de forma profunda. Referindo que a promoção do bem-estar é um assunto importante para alguns decisores políticos europeus, o ESS alarga a sua análise para além deste âmbito. O Módulo Bem-estar Pessoal e Social foi primeiramente introduzido nas suas rondas no período 2006/2007 e repetido em 2012/2013, mantendo o foque no bem-estar pessoal e social e validar uma nova escala de bem-estar positivo e questões do âmbito da promoção do bem-estar (European Social Survey, 2019).

Esta abordagem inclui avaliar a satisfação com a vida, tal como a OCDE, e a felicidade, ambos focando numa abordagem pelo positivo, mais humana e menos estatística. Incluem o conceito florescer e respetivas dimensões, como autonomia e autodeterminação, interesse e compromisso, relações positivas, sentido de significado e propósito na vida.

Com estes indicadores, o ESS conseguiu compreender com maior precisão como as pessoas se sentem acerca da sua vida e vincular as respetivas descobertas ao bem-estar pessoal ao bem-estar social e à importância das experiências e comportamentos intrapessoais e de nível social (ESS, 2019).

Também abordam três principais dimensões que permitem avaliar o bem-estar: a família, o emprego e o bem-estar. Mais uma vez, este modulo permitiu determinar a forma como as pessoas gerem a sua vida doméstica, com as suas famílias, e como gerem o seu trabalho e conciliam estas três dimensões nas suas vidas. Apesar de só se focar no aspeto mais positive do bem-estar e as suas dimensões, o ESS não coloca de parte a importância de perceber de que forma as pessoas estão a lidar com os sintomas de depressão, uma vez que é possível medir os seus níveis ou ligar outros conceitos relacionados (ESS, 2019).

O ESS realiza um enorme esforço para compreender a profundidade de como é que as pessoas definem o seu bem-estar. Ao considerar o bem-estar hedónico e eudemónico como dois conceitos diferentes, mas altamente correlacionais, é possível realizar cruzamento de dados entre países. É possível compreender que a maioria dos países como níveis altos de bem-estar hedónico também comunicam níveis elevados de bem-estar eudemónico, mas existe grande variação no primeiro, do que no segundo, podendo estar relacionado com as características sociodemográficas, como o género (ESS, 2019).

De modo a compreender de que diferenças falamos acerca destas duas perspetivas do bem-estar, apresenta-se a seguinte tabela que ilustra a forma como é possível questionar as pessoas, procurando obter informações relativas a cada um destes aspetos. (ESS, 2019).

Dimensões do Bem-Estar	
Bem-Estar Avaliativo	Abrange as estimativas gerais dos indivíduos acerca da forma como a sua vida está a decorrer, incluindo o sentimento de satisfação com a vida e o sentimento de felicidade.
Bem-Estar Emocional	Inclui sentimentos positivos no dia-a-dia, como a felicidade e o prazer de viver, e falta de sentimentos negativos, como ansiedade e depressão.
Funcionamento	Refere-se aos sentimentos de autonomia, competência, compromisso, significado e propósito, autoestima, otimismo e resiliência.
Vitalidade	Avaliada pela capacidade em dormir bem, sentimento de energia e a capacidade em sentir-se capaz de enfrentar os desafios que a vida apresenta.
Bem-Estar da Comunidade	Cobre os sentimentos dos indivíduos acerca da comunidade em que vivem, incluindo fatores como a confiança noutras pessoas, o sentimento de apoio dos outros membros e a vivência com vizinhos.
Relações de Suporte	Refere-se aos indivíduos que sentem que existe pessoas na sua vida que são um importante suporte, oferece no apoio, companheirismo, valorização e com quem é possível discutir assuntos íntimos e pessoais.

Tabela 4: As 6 Dimensões do Bem-Estar do ESS (Fonte: Adaptado do European Social Survey, 2019)

Após analisar os dados, o ESS correlaciona os resultados referentes às seis dimensões de cada país europeu, e apresenta um mapa visual, no qual é possível observar quais os países com melhores prestações ao nível da medição do bem-estar e como é que o gerem. É possível observar o bem-estar varia consoante o grupo etário que se aborda. Segundo o ESS, enquanto um declínio consistente entre a vitalidade e o bem-estar emocional com o avançar da idade, as pontuações de funcionalidade mantêm-se consistentes entre as faixas etárias até chegar a um grupo de idade mais avançado (ESS, 2019).

Por outro lado, os resultados do ESS sugerem que existe uma forte correlação positiva entre as diferentes dimensões do bem-estar e o rendimento doméstico. Não obstante, a correlação entre o rendimento e o bem-estar comunitário não se revela significante, sugerindo que as pessoas com rendimentos mais elevados tendem a pontuar mais alto em todas as dimensões do bem-estar. Deste modo, o ESS questiona sobre o que é uma sociedade decente – cujos dados se podem obter na ronda 6, 2016/2017.

Ao observar a tabela 5, é possível identificar quais os países com opiniões mais positivas acerca da sua sociedade e quais os países com opiniões mais negativas.

Segurança Económica	Coesão Social	Inclusão Social	Empowerment
• Economia Nacional • Rendimento Social • Preocupação com pobreza e a sua posição económica	• Confiança em terceiros • Confiança nas Intituições estatais e na governança	• Direitos e proteção • Participação politica ativa • Identificação com a comunidade/rede de suporte • Socialmente ativo, participação em atividades da comunidade	• Empoderamneto político • Saúde • Sentimento de capacidade e controlo

Tabela 5: Quadro de Referência do ESS acerca da Segurança Económica, Coesão Social, Inclusão Social e Empowerment (Fonte: adaptado de ESS, 2019)

Deste modo, é possível compreender que o ESS tem desenvolvido e adaptado os seus questionários e respetiva metodologia ao longo das várias rondas já efetuadas. Melhoraram os questionários com uma abordagem mais qualitativa, conseguindo traduzir os respetivos dados para gráficos e tabelas e tirar uma fotografia à forma como os Europeus percecionam o seu bem-estar.

Com estas ferramentas, entende-se que as condições materiais desempenham um papel de relevo na forma como as pessoas percecionam as suas vidas e de que modo isto as afeta. Ao questionar diretamente os Europeus acerca do seu bem-estar, permite obter mais conhecimento acerca das suas vidas pelas suas palavras e ir além do que os dados do PIB nos mostram, sendo estes pouco representativos da sua realidade.

PARTE IV | O BEM-ESTAR DOS DOCENTES E FUNCIONÁRIOS DO ENSINO SUPERIOR

4. APRESENTAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO: O ISCTE-INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA

Enquanto instituição de Ensino Superior, o ISCTE-IUL tem percorrido um longo caminho relativamente à promoção de políticas que promovem a sustentabilidade. Segundo as suas publicações na página institucional, em 2018, o ISCTE-IUL havia definido os seguintes compromissos:

- Envolver, de forma inclusiva e participativa a comunidade do ISCTE-IUL e outros stakeholders na definição, implementação e avaliação de ações de melhoria da sua prestação social e ambiental:
- Criar, transmitir e partilhar conhecimento científico, relacionado com o ambiente e sustentabilidade, entre outras áreas científicas. Isto irá permitir profissionais altamente qualificados compreender da melhor forma as suas responsabilidades e criar oportunidades para melhorar e assegurar um impacto positivo na sociedade, ambiente e na economia;
- Considerar práticas para a proteção ambiental durante o planeamento estratégico de atividades anuais, incluindo medidas de prevenção da poluição em todas as atividades, desde a escala local à global;
- Melhorar o impacto ambiental, ajustando os sistemas de gestão, processos e operações para redução do consumo de energia e a geração de desperdício e emissões, enquanto melhorar a qualidade ambiental no campus;
- Cumprir com todos os requisitos legais restantes regulamentos nas áreas do ambiente, sustentabilidade e responsabilidade social;
- Melhorar de forma continua a prestação ambiental e sustentável através da implementação de indiciadores de medidas de prestação e realizar auditorias regulares;
- Continuar a melhoria no Sistema de Gestão Ambiental para a melhoria da prestação ambiental.

Num primeiro olhar, é possível perceber o compromisso em relação à comunidade do ISCTE-IUL, nomeadamente os estudantes, professores e funcionários, com políticas ativas de redução do consumo desnecessário e manter um programa de qualidade de investigação de topo para acompanhar as mudanças ambientais, culturais, económicas e políticas através da promoção do seu capital.

No que se refere às dimensões, o ISCTE-IUL indica as principais medias para cada uma das dimensões que aborda:

ECONOMICA	Contribuir para o crescimento económico do país através da compra de produtos nacionais e impactar positivamente as comunidades vizinhas; Melhorar a eficiência no uso de recursos; Melhorar o apoio aos estudantes; Contribuir para a criação de empregos e trabalho decente; Promover o Ensino, pesquisa e extensão universitária.
AMBIENTAL	Sistema de Gestão Ambiental do ISCTE-IUL; Definir 14 aspetos ambientais do impacto da sua atividade para o ambiente e definir como pode melhorá-lo.
SOCIAL	Plano Estratégico do ISCTE-IUL para 204-2017, almejando identificar práticas de Responsabilidade Social referentes aos requisitos na norma ISO26000; Grupo de trabalho para a Responsabilidade social desde 2012, para trocar conhecimento com outros grupos estrangeiros para identificar e partilhar boas práticas; Observatório para a Responsabilidade Social e das Instituições do Ensino Superior pelo fórum dos estudantes com o departamento do ensino superior; Estratégia clara para os Objetivos da Responsabilidade Social.

Tabela 6: Dimensões da Sustentabilidade respetivas práticas (Fonte: Adaptado do ISCTE-IUL, 2018)

No que se refere aos objetivos estratégicos para a Responsabilidade Social, o ISCTE-IUL (2018) definiu os seguintes:

- *Promover um comportamento organizacional socialmente responsável, baseado em práticas éticas e democráticas;*
- *Orientar a instituição para agir de um modo ético, transparente, respeitando os interesses da comunidade académica;*
- *Melhorar o bem-estar, a qualidade de vida, a saúde e a segurança de todos os membros da comunidade académica;*
- *Promover uma cidadania ativa e responsável, assumindo projetos que envolvem as comunidades locais e os desafios da sociedade;*
- *Aumentar a prestação de serviços à comunidade, envolvendo os stakeholders internos e externos;*
- *Promover o sucesso académico e o combate ao abandono no ensino superior;*
- *Promover a aprendizagem ao longo da vida e uma educação inclusiva;*
- *Proporcionar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos membros da comunidade académica;*

- *Promover o sentimento de pertença à instituição;*
- *Aumentar o nível de a satisfação de todos os colaboradores;*
- *Proporcionar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos membros da comunidade académica;*
- *Promover o sentimento de pertença à instituição;*
- *Aumentar o nível de a satisfação de todos os colaboradores.*

Ambicionam melhorar o conhecimento geral de uma organização socialmente responsável. Baseando-se em práticas éticas e democráticas para melhorar o bem-estar e a qualidade de vida da comunidade académica e aumentar o nível de satisfação de todos os colaboradores, bem como a relação com os serviços e os seus *stakeholders*.

O ISCTE-IUL segue as orientações gerais da OCDE e do ESS, no que se refere à definição e medição do bem-estar e qualidade de vida, tendo por base os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, na promoção de boas práticas de pesquisa e ensino.

Considerando os objetivos número 3[11], 10[12] e 15[13], o ISCTE-IUL tornou-se parceiro do Projeto INHERIT – Inter-sectoral Health Environment Research [14] (2016) para promover a saúde nas comunidades e um mundo ambientalmente sustentável. Paralelamente, o ISCTE-IUL também promove conferências acerca do tema da sustentabilidade, mobilidade, evolução do setor energético e digitalização e tem marcado presença em conferências importantes referentes ao Objetivo 3 e 8[15].

Ao nível externo, é percetível observar que existe uma forte abordagem relativamente às políticas de bem-estar e sustentabilidade social na medida em que promovem espaços para a discussão dos mesmos e desempenham um papel importante ao estudá-los.

A nível interno, iremos procurar abordar que medidas concretas para avaliar o bem-estar dos seus colaboradores existem e, se tal se verificar, que métricas ou sistemas são usados para perceber de que modo os seus professores e funcionários percecionam o respetivo bem-estar, nem como é que as pessoas se sentem nas suas vidas e qual o impacto das políticas nas suas vidas.

As políticas de sustentabilidade, enaltecidas no *Sustainable Highlights Report* do ISCTE-IUL de 2017 e o Relatório de Atividades do mesmo ano indicam o compromisso do ISCTE-IUL em orientar as suas práticas de acordo com os ODS. Trata-se de promover a integração de conteúdo sustentável nas unidades curriculares, nos três ciclos de estudos, e melhorar a atividade de pesquisa direcionada para o cumprimento dos ODS entre 2018 e 2021.

[11] *Good Health and Wellbeing* – saúde de qualidade

[12] *Reduce Inequalities* - reduzir as desigualdades

[13] *Life on Land* - proteger a vida terrestre

[14] Mais informações em https: //cordis.europa.eu/project/rcn/199730/en

[15] *Decent Work and Economic Growth* – Trabalho Digno e Crescimento Económico

Neste sentido, O ISCTE-IUL (2017) desenvolveu os *Sustainability Policies Highligths*[16]para o cumprimento dos ODS que se propunha a atingir. Esta tabela realça o esforço prático que o ISCTE-IUL tem realizado relativamente ao Objetivo 3: Saúde de Qualidade e Bem-Estar. Apresentam uma forte política externa, assegurando a realização de eventos no seu espaço, sendo estes um lugar para o debate do conceito de práticas de sustentabilidade e políticas de bem-estar. Tornaram-se parceiros e fundadores de projetos, em parceria com outras organizações, que permitiram desenvolver algumas ferramentas para promover um mundo mais social, económica e ambientalmente sustentável.

As políticas internas do ISCTE-IUL (2017) dão prioridade à adaptação dos currículos das unidades curriculares de diferentes cursos, de diferentes ciclos, com o objetivo de desenvolver conhecimento para a causa sustentável. Criou uma Comissão para a Sustentabilidade, com vista a promover os ODS e assegurar que as respetivas metas sejam cumpridas. De igual modo, preconizaram:

- Apreciar o trabalho dos colaboradores do ISCTE-IUL, promover uma carreira qualificada, adequada e com uma distribuição equilibrada dos seus serviços;
- Adequar modelos de avaliação da prestação dos seus colaboradores, concernente aos desafios do ensino e de pesquisa;
- Rever o processo de recrutamento e das carreiras dos colaboradores não docentes.

Para atingir estes objetivos, no Plano de Atividades (2017) estavam incluídos planos para a carreira dos colaboradores do ISCTE-IUL, que se encontram distribuídos pelas escolas e departamentos, com o fim últimos de promover os respetivos empregos nas suas áreas. Também se incluíam medidas de transparência e equilibradas, através da aplicação rigorosa da Lei e regulamentos vigentes. Nesta matéria, regulamentos acerca da segurança do trabalho dos colaboradores docentes e não docentes deveriam ser revistas e criar uma abertura para as pessoas que não têm esta segurança.

A linha estratégica do ISCTE-IUL para promover a valorização e promoção da qualidade e da sustentabilidade para o ano transato, em detalhe no Relatório Integrado de Atividades e de Gestão do ISCTE-IUL[17] (2018: 28), refere que medidas práticas de avaliação e cumprimento das normas certificadas de sustentabilidade. O objetivo 7.2 referencia o compromisso institucional com a qualidade e respetivas ações de formação sobre o sistema SIGQ-IUL[18]. Nesse são indicados o que se atingiu no ano transato, referindo que o Plano de Ação 2018-2021 teve uma taxa de cumprimento superior à definida no Plano de Atividades e que o Sistema de Gestão Ambiental obteve certificação da norma ISO14001: 2015[19] - tornando-se a primeira universidade portuguesa com esta certificação ambiental.

[16] Ver tabela no Anexo D

[17] Disponível para consulta na página: https: //www.iscte-iul.pt/assets/files/2019/09/04/1567590491898_Relat_rio_Integrado_de_Atividades_e_Gest_o_do_ISCTE_IUL_2018.pdf

[18] Sistema Interno de Garantia da Qualidade

[19] Mais informações sobre a Norma ISO14001: 2015 na página: https: //www.sgs.pt/pt-pt/health-safety/quality-health-safety-and-environment/environment/environmental-assessment-and-management/iso-14001-2015-environmental-management-systems

Outro documento de igual interesse a considerar é o Manual de Qualidade[20], no qual se indicam as os objetivos, indicadores, processos, entre outros aspetos referentes à manutenção do estatuto de instituição de qualidade. Os principais objetivos inerentes à sua política de sustentabilidade passam por promovê-la no âmbito social, ambiental e económico. Estas que, por sua vez estão mais em concreto no documento acima indicado. Como objetivos para o cumprimento da qualidade nestas três dimensões da sustentabilidade, o ISCTE-IUL propõe-se a (2018: 63):

- Envolver a comunidade do ISCE-IUL na implementação e avaliação de ações para a melhoria do seu impacto social e ambiental;
- Criar, transmitir e partilhar conhecimento científico relativo ao Ambiente;
- Assumir uma posição de proteção do ambiente, incluindo medidas de prevenção de poluição;
- Ajustar o seu impacte ambiental, tornar sustentável a utilização de recursos (materiais, luz, água);
- Cumprir requisitos legais, bem como desenvolver práticas de responsabilidade social;
- Avaliar continuamente o seu impacte ambiental;
- Melhorar o seu desempenho ambiental e respetivo Sistema de Gestão Ambiental;

No seguimento, o ISCTE apresentou em 2016 o Projeto Sustentabilidade@ISCTE-IUL, no qual apresenta um conjunto diverso de ações em concordância com os ODS das Nações Unidas, destacando-se novamente o interesse na área ambiental.

[20] Disponível na página: https: //www.iscte-iul.pt/conteudos/iscteiul/qualidade/sistema-interno-de-garantia-qualidade/documentos-de-suporte-sigqiul/1170/manual-qualidade

5. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Após perceber de que modo as grandes instituições medem o bem-estar dos vários países que nelas se inserem, importa dar continuidade a este tema, mas observando de modo mais detalhado o caso de uma IES. Para tal, recorreu-se a dados provenientes da Unidade de Recursos Humanos do ISCTE-IUL, que constam no Relatório Integrado de Atividades e Gestão do ISCTE-IUL[21] (2018: 40), apresentando-se de seguida os gráficos[22] que ilustram o universo dos colaboradores do ISCTE-IUL.

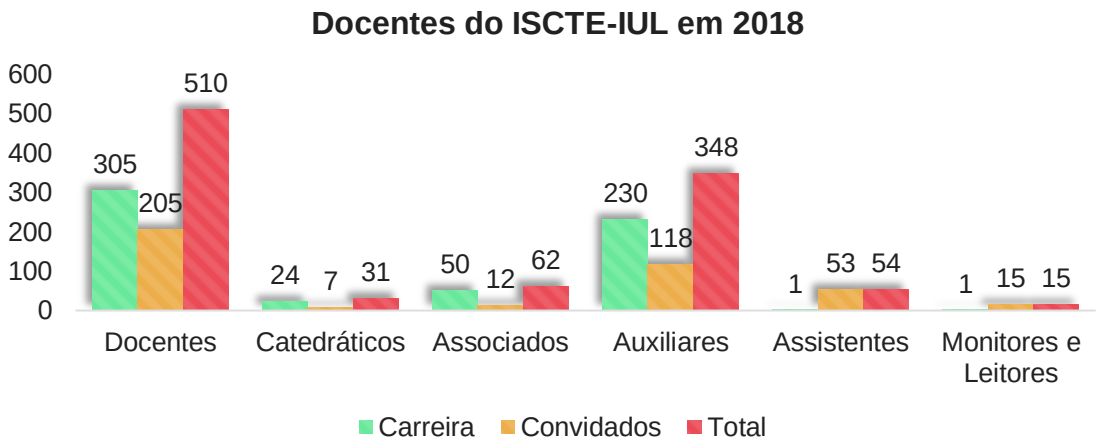


Gráfico 1: Número de Docentes e Respetivas Categorias do ISCTE-IUL em 2018 (Fonte: adaptado do Relatório Integrado de Atividades e Gestão do ISCTE-IUL, 2018: 40).

O gráfico 1 apresenta o número de docentes de carreira, convidados e o seu total. Dentro do grupo dos Docentes, estão os Professores catedráticos, associados, auxiliares, assistentes e monitores e leitores, divididos por carreira, convidados e o seu total. Ao fazer uma breve leitura do mesmo, é possível perceber que predominam dentro do grupo dos docentes, Professores auxiliares, ou seja, dos 304 docentes de carreira, 230 são professores auxiliares e 118 correspondem a Professores convidados. Importa também realçar que, dos 54 Professores assistentes, 53 são convidados, sendo este o único caso, juntamente com o número de monitores e leitores, em que o número de convidados supera o número de carreira.

[21] Disponível na página: https: //www.iscte-iul.pt/conteudos/iscteiul/quem-somos/1070/documentos-institucionais

[22] Para consultar as tabelas referente aos gráficos 1 e 2, consultar anexo A e B respetivamente

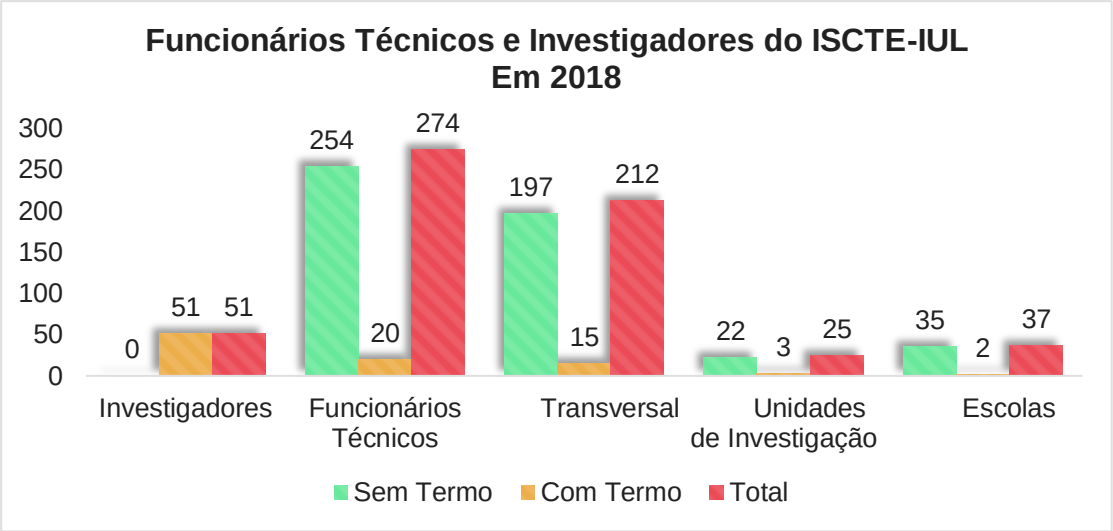


Gráfico 2: Funcionários Técnicos e Investigadores do ISCTE-IUL em 2018 (Fonte: adaptado do Relatório Integrado de Atividades e Gestão do ISCTE-IUL, 2018: 40)

De seguida, apresenta-se o gráfico 2, que permite visualizar o número de funcionários do ISCTE-IUL e as respetivas categorias profissionais. Observa-se o número de investigadores e de funcionários técnicos e, dentro deste segundo grupo, inserem-se os funcionários transversais, das unidades de investigação e das escolas. É notório o número de funcionários técnicos com contratos sem termo. No entanto, é de igual importância dar relevo ao número de investigadores, sendo que todos os 51 são colaboradores com contrato com termo.

No que se refere aos números apresentados nos gráficos 1 e 2, observa-se que o ISCTE-IUL tem uma grande massa de recursos humanos que são afetados positiva e negativamente pelas suas políticas de empregabilidade e sustentabilidade. Contudo, não existem dados que expressam as questões da sustentabilidade social interna e sobre o bem-estar.

Não descurando o empenho que o ISCTE-IUL tem desenvolvido na aplicação das diretrizes dos ODS, seria de igual importância a consideração das referências da OCDE e do ESS para definir um quadro de medição da sustentabilidade social interna e do bem-estar. Ao consultar o Manual da Qualidade do ISCTE-IUL23 (2018), é notório a não existência de quadro de referência ou de indicação de avaliação do bem-estar da sua comunidade.

[23] Para consultar o manual, consultar a página: https: //www.iscte-iul.pt/conteudos/iscteiul/sustentabilidade/politica-de-sustentabilidade/1240/documentos-de-suporte

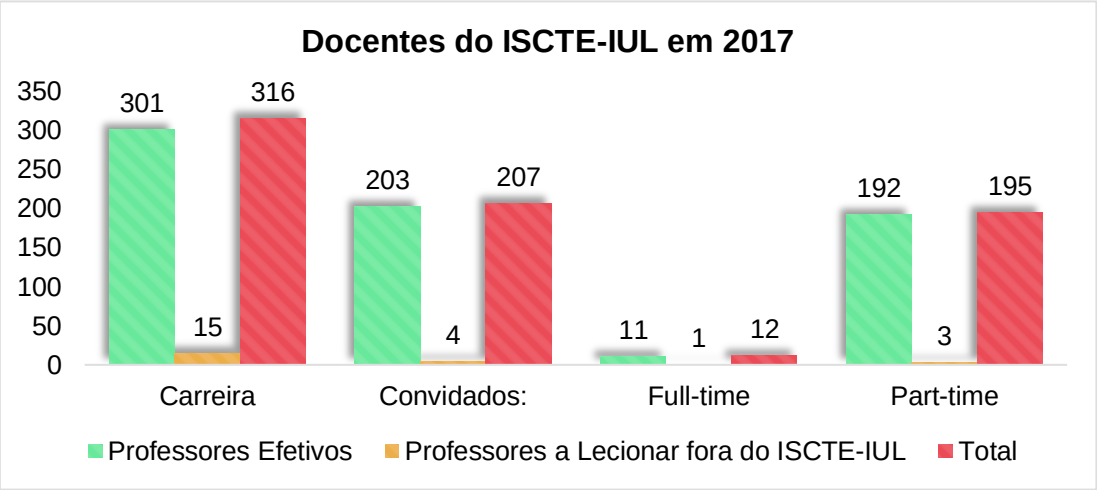


Gráfico 3: Número de Docentes do ISCTE-IUL em 2017 (Fonte: adaptado da Unidade de Recursos humanos do ISCTE-IUL,2017)

Apesar de ser referente a 2017, o gráfico 3[24] indica o número de docentes que se encontravam em regime part-time e full-time, dentro do grupo dos Professores Convidados. É notório o número de Professores de carreira e convidados, contudo, dentro do grupo de Professores convidados, dos 207, 195 estão em part-time. Do mesmo modo, dos 504 Docentes, pouco menos de metade são Professores convidados.

[24] Respetiva tabela como anexo C

6. ANÁLISE DE DADOS

No que se refere à amostra, foram apurados os seguintes dados, tendo em conta os dados de 2017.

	Frequência Real	Frequência Objetivo	Frequência Conseguida
Docente	514	52	32
Não Docente	205	21	24
Bolseiro / Investigador	75	8	2
Dirigente	42	5	0
Subtotal	836	86	58
Não Respondeu	-	-	4
Total	836	86	62

Tabela 7: Caracterização do Universo e da Amostra Conseguida

No seguimento da tabela 7, procurou-se obter uma amostra de 10% do universo, sendo possível apenas a que se verifica, devido aos contradimentos encontrados na divulgação dos questionários.

Assim, a amostra contempla um total de 62 participantes, dos quais 35 (56,5%) são do sexo feminino e 27 (43,5%) do sexo masculino (vide tabela A1, em anexo). Relativamente à sua idade, 54,8% dos participantes estão entre os 36 e os 50 anos, seguindo-se o grupo de 51-60 anos com 19,4% dos participantes. Cerca de 67% dos participantes são casados/Unidos de Facto e 53,2% vivem com companheiro/esposa/o com filhos/as. Mais de metade dos participantes são docentes (51,6%), enquanto 22,6% referem ser solteiros/as.

SAÚDE:

No que se refere à saúde, 53,2% dos participantes refere-a como boa e uma boa parte (24%) refere-a como razoável. Sobre a existência de tempo para praticar atividade física, 29% refere conseguir praticar alguns dias esta atividade, seguindo-se os que conseguem praticar pontualmente (27%) e regularmente (27%). A maioria nunca praticou durante a semana anterior à resposta ao questionário atividade física superior a 20 minutos (33,9%), seguindo-se os que praticaram uma vez (29%) e 2 a 4 vezes (25,8%). Releva-se o facto de 38,7% dos participantes estarem *muito pouco* condicionados por um problema de saúde, dando-se relevo também aos 12,9%, cujo problema afeta muito a sua saúde.

Acerca das suas sensações físicas, 64% dos participastes referiu que nunca ou raramente se sentiu deprimido durante a semana. Acerca do cansaço, mais de metade (58,1%) referiu sentir-se desta forma *às vezes* durante a semana anterior. Contrapondo, 41% referiu sentir-se com energia *às vezes* na semana anterior, seguindo-se os que se sentiram na maioria do tempo com energia (33.9%). Quase metade (45,2%) referiu sentir-se ansioso na semana anterior.

TRABALHO E VIDA PESSOAL:

Acerca do trabalho e da vida pessoal, procurou-se parecer se existe dificuldade em gerir estes dois lados da vida dos colaboradores. Os que responderam que *quase sempre* trabalham para além do horário definido e os que o fazem na *maioria dos dias* são 25,8% dos participantes seguindo-se o que o fazem *sempre* (24,2%).

Sobre o tempo dedicado ao lazer e/ou cuidado pessoa, a maioria refere fazê-lo *às vezes* (22,6%), seguindo-se os que o fazem *quase sempre* (17%) e os que o fazem raramente com a mesma percentagem.

A maioria (21%) refere que considera que os seus colegas se ajudam mutuamente *quase sempre*, sendo que 29% refere sentir-se próximo dos seus colegas. A maioria (27,4%) também indica receber apoio dos colegas nas questões de trabalho e correspondem com uma percentagem de apoio na *maioria dos dias* de trato com respeito. A maioria (25,8%) considera que os seus colegas são de confiar.

Acerca do trabalho e lazer, referem conseguir ter equilíbrio *algumas vezes* (27.4%). Cerca de 30% consideram-se moderadamente satisfeitos com o seu emprego e senes que *raramente* (32,2%) são tratados de forma injusta pela sua entidade patronal.

RELAÇÕES SOCIAIS:

Acerca das relações sociais, a maioria (29%) refere que se encontra uma vez por semana com os seus colegas (fora do período laboral) ou familiares e 40% indica confiar em 2 a 4 pessoas os seus problemas pessoais e íntimos (40,3%). Sobre a ajuda entre colegas, 21% refere que *quase* sempre procuram ajudar mutuamente. A proximidade entre colegas é um fator de relevo, pois 29% dos participantes indicam que *quase sempre* existe uma relação próxima. Relativamente ao apoio nas questões laborais, cerca de 27% refere recebê-lo na *maioria dos dias*, não descurando que os dados

respetivos às restantes opções são dispersos. Sobre a ajuda que os próprios participantes procuram oferecer aos seus colegas em questões ambientais e/ou pessoais, cerca de 40% indica fazê-lo na *maioria das vezes*.

Quase 39% dos participantes refere que os seus colegas nos tratam com respeitabilidade, na *maioria dos dias*, seguindo-se os que acham que tal acontece muitas vezes. Sobre a confiança acerca dos seus colegas, os valores dividem-se entre os que consideram que apenas alguns dos seus colegas *são de confiar* (25,8%), e alguns *são de desconfiar* (24,2%). Sobre se existem aspetos em que é com/boa, 48,4% ser bom/boa em *quase todas* as coisas.

A apreciação do ambiente que rodeia é algo que 29% dos participantes refere fazê-lo *poucas vezes*, seguindo-se os que referem procurar fazê-lo *algumas vezes*. Sobre a perceção de controlo da sua vida e da forma como esta está a correr, quase 40% dos participantes refere que considera ter controlo e domínio da sua vida *algumas vezes*.

Sobre o tempo que dedica ao lazer e/ou cuidado pessoal, a maioria (22,6%) refere que apenas *às vezes* o faz. O balanço entre a vida pessoal, laboral e o lazer é *algumas vezes* conseguido para 27,7% dos participantes. Sobre a satisfação com o atual emprego, cerca de 31% refere estar *moderadamente satisfeito*, seguindo-se os que se encontram *satisfeitos* (25,8%). Acerca do interesse do seu trabalho, 29% considera-o *interessante* e *muito interessante*, respetivamente. Sendo que cerca de 36% indica ser *pouco estimulante*. A possibilidade de mudar de emprego nos próximos 12 meses irá acontecer *dificilmente* para cerca de 23% dos participantes, contudo, 21% refere não saber se o farão. Sobre a forma como percecionam a justiça da sua entidade patronal, 32,3% refere que *raramente* considera acontecer.

Os participantes referem encontrar-se *uma vez por mês* com os seus amigos/as, familiares e/ ou colegas fora do período laboral (29%) e cerca de 40% confiam entre 2 a 4 pessoas para partilhar os seus problemas pessoais e íntimos. Do tempo que passam com a família e/ ou amigos 45,2% e 41,9%, consideram-no *agradável* e *muito agradável*, respetivamente. A frequência com que os participantes se encontram com os seus amigos e/ou familiares para eventos sociais não acontece *nem muito/nem poucas* vezes (35,5%), seguindo-se os que o fazem *algumas vezes* (30,6%). Sobre a perceção de solidão, cerca de 28% refere que *nunca* se sentem sozinhos.

PARTICIPAÇÃO CÍVICA:

Deste ponto realçam-se o facto de 43.5% da amostra nunca ter estado envolvidos/as em atividades voluntárias promovidas pelo ISCTE-IUL, nem em atividades promovidas por outras organizações.

SEGURANÇA PESSOAL:

Releva-se que 35% e 30.6% dos participantes consideram o percurso casa-trabalho como *muito seguro* e *seguro* (respetivamente).

BEM-ESTAR SUBJETIVO:

A maioria refere sentir-se feliz, cerca de 42%, seguindo-se os que se sentem *um pouco feliz* (22.6%). De realçar os que não se consideraram nem felizes ou infelizes (14,5%). Apresentam-se otimistas (30,6%) acerca do seu futuro e metade afirma ter uma opinião *positiva* acerca de si mesmo. *Pontualmente*, cerca de 26% dos participantes referem-se sentir fracassados e também afirmaram que no decorrer da semana anterior ao questionário, sentiram que as atividades que faziam envolviam demasiado esforço (25.8%).

Quase sempre, indicaram 37% dos participantes que se sentiram felizes na semana passada e 37% afirmaram que *nunca* se sentiram sozinhos/as. Acerca do sentimento de aproveitar a vida, cerca de 26% e 21% referiram que o fizeram *a maioria das vezes* e *às vezes*, respetivamente. Os participantes dividiram-se entre o sentimento de irritabilidade, sendo que 22,6% e 21% se sentiu desta forma *maioria das vezes* e *pontualmente*, respetivamente. A perceção de que se encontram a aproveitar a vida, cerca de 26% dos participantes refere senti-lo *às vezes*. O Sentimento de respeito por parte de terceiros é algo que acontece *nem muito/ nem pouco* para 22,6% dos participantes e *quase sempre* para 37,1%.

A oportunidade para demonstrar as suas capacidades é algo que acontece *às vezes* para cerca de 27% dos participantes, seguindo-se os que consideram acontecer na *maioria das vezes* (21%). A realização pessoal é algo que os participantes percecionam *quase sempre* (32,2%), seguindo-se os que se consideram realizados *às vezes* (27,4%) e *nem muito/ nem pouco* realizados (cerca de 26%).

Após dificuldades que surgem na vida dos participantes, quase 40% considera ter facilidade em fazê-lo, seguindo-se os que acham *nem fácil/nem difícil* (32,3%). A gestão dos problemas que surgem na vida dos participantes é algo abordado com facilidade para cerca de 42%, seguindo-se os que acham muito fácil (22,6%) e os que não consideram *nem difícil/ nem fácil* (21%). O reconhecimento pelas pessoas que lhes são próximas é algo que 32,2% dos participantes refere acontecer *quase sempre*, seguindo-se os que referem acontecer *às vezes* (24,2%). O entusiasmo nas atividades que estão relacionadas com o seu trabalho é algo que os participantes sentem *quase sempre* e *às vezes* (32,2% respetivamente). Por fim, *quase sempre* 40,3% participantes percecionam serem respeitados.

7. SÍNTESE DE ANÁLISE DE RESULTADOS

O conceito de bem-estar é cada vez mais atraente para as organizações internacionais e nacionais, sendo alvo de estudos e avaliações para promoverem a sua imagem. Contudo, mais do que avaliar e estabelecer métricas, importa chegar a procurar perceber junto das pessoas como é que realmente se sentem.

O principal objetivo desta pesquisa foi o de perceber como é que as IES abordam este tema no âmbito das suas políticas de sustentabilidade social. Ao abordar o caso do ISCTE-IUL e as respetivas políticas, foi possível perceber que a componente da sustentabilidade ambiental é a mais desenvolvida e certificada, ao passo que a sustentabilidade social apenas se reduz à produção científica e questão precária de alguns dos colaboradores. Existem espaços para o debate e estudo destas temáticas, contudo, confinam-se no âmbito externo.

Os conceitos explanados na segunda parte do estudo, referem a necessidade de uma maior análise acerca dos mesmos, nomeadamente os conceitos de bem-estar, responsabilidade social e sustentabilidade social, no âmbito de práticas da economia social e da economia solidária. Igualmente, torna-se necessário perceber como é que as práticas que promovem a sustentabilidade social, responsabilidade social e o bem-estar nas práticas de economia social e da economia solidária, podem contribuir para a realização ou a melhoria das mesmas, bem como expandir os seus respetivos conceitos e fortalecê-los, junto do conceito de desenvolvimento sustentável e social. Percebeu-se que a economia social e a economia solidária prometem ações que culminem na sustentabilidade social e no respetivo bem-estar, no entanto, importa aliar a estes conceitos algo mais objetivo. Deste modo, este estudo propôs-se a contribuir para o enriquecimento destes conceitos e interligá-los, realçando o potencial existente.

Concluiu-se que, no caso estudado, a economia social e a economia solidária estão presentes nas práticas de sustentabilidade social e económica, ainda que de forma um pouco ampla e carente de políticas objetivas e contactas. No que respeita à existência de medidas que promovam o bem-estar e que o avalie junto dos colaboradores, foi possível perceber que estes definem-no, de modo geral, como *bom*. Referem estar felizes, sendo que este número não é tão significativo, pois alguns inquiridos, de outros grupos de frequências, que indicam sentirem-se *pontualmente* desta forma.

Ao nível da saúde, Portugal pontua 7.2 de 10 pontos possíveis, segundo o BLI da OCDE sobre Portugal (2017), indicando uma boa perceção da mesma. Os colaboradores do ISCTE-IUL referem identificar a sua saúde como boa (53,2%), todavia, não existe tempo para atividade física, uma vez que 29% refere praticá-la apenas alguns dias, sendo que 29% apenas o faz, com o tempo superior a 20 minutos, uma vez por semana. Os sentimentos deprimido, cansado e ansioso surgem raramente (64,5%) e algumas vezes (58,1% e 45,2% respetivamente) durante a semana. Mas, do mesmo modo, indicam sentir energia às vezes durante a semana (58,1%). Um dado que poderá influenciar a prática desportiva e, consequentemente o bem-estar, pode ser problema de saúde, uma vez que todos os participantes referiram estar condicionados, embora indiquem que este problema afete muito pouco (38,7%). Neste sentido, recomenda-se os ISCTE-IUL, caso não o esteja a monitorizar, que procure compreender as limitações de saúde dos seus colaboradores e perceber se o seu trabalho pode ser adaptado às mesmas, na procura de um melhor conforto e bem-estar.

A segurança é outro fator abordado pela OCDE (2017). Portugal apresenta um índice de segurança muito próximo do máximo (9,9 de 10 pontos possíveis). Sobre esta questão, procurou-se saber, junto dos participantes, ao nível do ambiente em contexto laboral e no percurso para o local de trabalho. A maioria dos participantes indicam percecionar um ambiente seguro, sendo que 24,2% referem-no como moderadamente seguro, 29% indicam-no como seguro e 32,2% acham-no muito seguro. Sobre o trajeto entre trabalho – casa, 30,6% e 35,5% consideram-no seguro e muito seguro.

Sobre a participação cívica, quando comparado com dados nacionais provenientes do BLI (2017), é possível compreender que Portugal pontua 2.8 pontos numa escala de 10 e, transpondo para os dados do ISCTE-IUL, a participação em atividades de cariz voluntário é muito baixa ou muito espaçada no tempo. Cerca de 45% nunca esteve envolvido em atividades voluntárias de outras organizações e quase 55% referiu nunca ter estado envolvido em atividades deste âmbito, promovidas pelo ISCTE-IUL. Importa perceber os motivos pelos quais a sua participação é baixa, muito mais do que os dados nacionais, se são por motivos de saúde, tempo, excesso de trabalho, conciliação da vida pessoal (familiar e amigos), ou se é o próprio ISCTE-IUL que não promove ou sensibiliza a participação dos seus colaboradores.

Releva-se para o facto de que a realização de atividades de voluntariado para colaboradores fomenta não só a partilha de vivências, como ajudam projetos da dimensão externa da responsabilidade social do ISCTE-IUL. É necessário compreender melhor de que forma o ISCTE-IUL pode contribuir para o aumento da participação cívica dos seus colaboradores. Também importa compreender o motivo da grande maioria apresentar cansaço e referir trabalhar além do horário estipulado e, consequentemente, avaliar os encargos e tarefes que podem estar a afetar a sua performance e bem-estar. Existem dados que carecem de maior aprofundamento, sendo por isso necessário a realização de um estudo mais exaustivo que abordem a complexidade destas questões. Algo que os dados deste estudo permitiram comparar foi a diferença entre o bem-estar dos Docentes e dos não-docentes, que também carecem de melhor atenção e aprofundamento.

Observou-se que a conciliação entre vida pessoal com a vida pessoal, bem como a dedicação ao lazer é algo que não é muito relevante para os participantes. A proximidade entre colegas e o espírito de entreajuda é positivo, mas algo que necessita de grande estimulação, pois o apoio que recebem dos seus colegas, o apoio que oferecem aos seus colegas e a proximidade ocorrem em quase sempre e maioria dos dias. O sentimento de confiança com os colegas varia entre alguns são de desconfiar (24,2%) e os que são de confiança (25,8%), o que indica novamente a necessidade de aprofundar o conhecimento sobre este sentimento entre colaboradores. O balanço entre a vida pessoal, o trabalho e o lazer é algo que 27,4% dos participantes procuram fazer apenas algumas vezes. O trabalho para quase 40% dos participantes é um pouco estimulante, mas interessante (29%), sendo que a maioria se apresenta certa ou indecisa acerca de uma mudança de emprego nos próximos 12 meses. Aqui insere-se o sentimento de pertença, bem como a necessidade de adaptar o trabalho às pessoas e recolher junto delas informações sobre como podem tornar o seu local de trabalho mais positivo e menos desgastante.

Sobre a satisfação com a vida, onde se procurou avaliar a perceção do bem-estar, a OCDE (2017) indica que esta se encontra no valor intermédio da escala (5,5 de 10 pontos possíveis),

apresentando uma das pontuações mais baixas dos países da OCDE. Neste aspeto, os colaboradores do ISCTE-IUL apresentam sentimentos médios e positivos na escala a cerca da sua felicidade, 14,5% indicam estar nem feliz/nem infeliz, 22,6% consideram-se um pouco feliz e 41,9% dizem estar felizes. Sobre o otimismo, percebeu-se que este também corresponde ao seu grau de felicidade, desde o nem otimista/ nem pessimista (27,4%) passando pelo um pouco otimista (21%) e otimista (30,6%). Dos sentimentos auto percecionados, destaca-se a opinião sobre si próprio (metade dos participantes apresenta uma opinião positiva sobre si próprio). Sobre o sentimento de fracasso, 27,4% e 25,8% indicam sentir-se fracassados raramente e às vezes, seguindo-se os que se acham desta forma na maioria das vezes (17,7%). Os dados acerca da dificuldade em executar tarefas diárias, sentimento de solidão, aproveitamento da vida, trato com respeito, tristeza e irritabilidade, indicam que pontualmente os colaboradores (25,8%) se sentem desta forma, dando também relevo aos 14,5 que consideram sentir quase sempre dificuldade e demasiado esforço. Existe uma percentagem de notar acerca da dificuldade em dormir bem, pois 19,4% e 16% - respetivamente - referem às vezes e quase sempre não o conseguir fazer. O sentimento de solidão é notoriamente baixo, organizando-se entre o nunca, raramente e pontualmente, sendo que 37%, 26% e 16% (respetivamente) consideram sentir-se sozinhos. A tristeza é algo que raramente afeta quase 40% dos colaboradores, embora, 11,3% e 12,9% referem que quase sempre e sempre (respetivamente), se sentiram tristes. A Irritabilidade é algo que é difícil de caracterizar em apenas uma opção, pois quase 18% referem que raramente se sentem irritados, seguindo-se os 21% que se sentem pontualmente irritados. Quase 23% sentiu-se irritado às vezes e 11,3% quase sempre se sentiu desta forma. Assim, é percetível que a perceção do bem-estar dos colaboradores do ISCTE-IUL foge um pouco à norma nacional para o lado positivo, contudo, carece de melhor acompanhamento. É necessário compreender de que modo se pode promover a respeitabilidade entre colegas, o entusiamo no trabalho e estabelecer proximidade entre colaboradores.

Um dado relevante, mas pouco representativo e necessária um melhor estudo, será o bem-estar dos investigadores. Os participantes que identificaram esta como a sua categoria profissional, apresentam um grau de bem-estar, segurança, participação cívica e relações sociais mais pobres do que os restantes grupos.

Uma recomendação final, geral, é que, no âmbito da Agenda que o ISCTE-IUL se propôs a seguir, esta pesquisa possa ser aplicada de forma global a todos os colaboradores. Assim, seria importante também alargar este estudo para outras IES que sigam as orientações europeias e internacionais dos ODS, como método de percecionar o bem-estar efetivo dos seus colaboradores.

PARTE IV: CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

A agenda para a sustentabilidade é algo que o ISCTE-IUL se propôs seguir, através da aplicação de medidas relevantes para reduzir o seu impacto ambiental, promovendo de igual modo uma política voltada para o apoio à investigação dos assuntos mais proeminentes para o país e o mundo e uma agenda económica mais equitativa.

Este estudo procurou perceber de que modo as IES estão a abordar o tópico da sustentabilidade social e, no seguimento, perceber se é possível avaliar o bem-estar social dos colaboradores do ISCTE-IUL, seguindo os padrões que a OCDE segue para definir cas componentes do bem-estar. De igual modo, procurou-se averiguar se o ISCTE-IUL está a contribuir para a promoção do bem-estar dos seus colaboradores.

No que respeita à identificação de páticas de promoção do bem-estar dos colaboradores, verificou-se que, nos documentos disponibilizados na página do ISCTE-IUL, referidos em pontos anteriores, não contemplam medidas concretas sobre este tema. Apesar de não ser possível generalizar os resultados apresentados, não deixa de ser necessário, compreender de forma mais aprofundada a forma como os colaboradores percecionam o seu bem-estar. Foi observado também que as aplicações de políticas deste âmbito podem ser implementadas, tendo como objetivo aumentar a produtividade, melhorar a visibilidade. Importa nivelar as políticas externas e internas da RSO do ISCTE-IUL, pois irá promover maior equilíbrio social na organização.

Assim, foi possível verificar que existe a possibilidade e a importância em avaliar o bem-estar dos colaboradores do ISCTE-IUL, de acordo com as componentes do bem-estar e da qualidade de vida definidas pela OCDE. Também foi possível apurar que o ISCTE-IUL não apresentou politicas ativas para a promoção de medidas deste âmbito.

Ao nível das dificuldades sentidas, no decorrer da aplicação do estudo, verificaram-se complicações na gestão do mesmo, bem como na sua divulgação, o que comprometeu o tratamento e recolha de dados. Não existe muita informação diversificada acerca desta temática, nem aplicação das métricas da OCDE e do ESS nas organizações de ensino superior. Mais se revela que este estudo, tendo um número limitado de respostas, será apenas um estudo exploratório, não podendo as suas conclusões serem generalizadas., não pode ser replicado, devido ao limitado número de respostas obtidas. O facto de não existir estudos que abordem a questão do bem-estar nas IES é algo relevante, pois a dimensão interna da sustentabilidade social das organizações também passa por trabalhar o bem-estar e as restantes componentes abordadas no ponto anterior.

Para futuras investigações, recomenda-se alargar este estudo a uma amostra mais representativa para melhor compreensão dos dados aqui analisados. Poder-se-ia também avaliar o bem-estar noutras instituições que seguem os ODS, criando dados nacionais e descritivos sobre o estado a avaliação do bem-estar nas IES.

Assim, apesar de uma amostra consideravelmente reduzida, face ao número de colaboradores real, este estudo poderá servir de base para futuras investigações.

FONTES

ISCTE-IUL, 2018. *Plano de Atividades 2019,* Lisboa: ISCTE-IUL.

ISCTE-IUL, 2019. *Relatório Integrado de Atividades e de Gestão 2018,* Lisboa: ISCTE-IUL.

ISCTE-IUL, 2018. *Plano Estratégico e de Ação para o Quadriénio 2018-2021*, Lisboa: ISCTE-IUL

Nações Unidas, 2017. *BLUEPRINT FOR BUSINESS LEADERSHIP ON THE SDGS.* s.l.: s.n.

BIBLIOGRAFIA

Acabado, D., 2015. *Responsabilidade social empresarial, dimensão e estrutura do Mercado,* Lisboa: Instituto Superior Técnico.

Aleixo, A. S. M. D. F., 2014. *Da Economia Social para a Economia Solidária,* Lisboa: ISCTE-IUL.

Amaro, R. R. ed., 2016. *As relações entre a Economia Solidária e o Estado.* s.l.:Aceesa.

Bagó, G. M., Csányi, Z. & Ligeti, A. S., 2019. *Creating a synthetic database for research in migration and subjective well-being.* Luxemburgo: European Union.

Baxter, P. E. & Jack, S. M., 2010. Qualitative Case Study Methodology: Study Design and Implementation for Novice Researchers. *Qualitative Report, Nº 13.* , janeiro, pp. 1-26.

Calace, D., 2013. *Corporate Sustainability Effectiveness: Social and Environmental Reports Grade of Disclosure and Economic Performance.* s.l.:s.n.

Carroll, A., 1991. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, julho, Volume 34, pp. 39-48.

Carroll, A., 1999. Corporate Social Responsibility. *BUSINESS & SOCIETY*, setembro, Volume 38, pp. 268-295.

Comissão Europeia, 2010. *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth.* Bruxelas: EUROPEAN COMMISSION .

Couto, A. P., Matos, A. F. d., Carvalho, P. G. d. & Alves, M. d. C., 2005. *Universidade e Desenvolvimento Sustentável: Reflexões sobre o uso de indicadores de desempenho universitário.* Rosario, Argentina: s.n.

Defourny, J., 2009. Economia Social. Em: *Dicionário Internacional da Outra Economia.* Coimbra: Edições Almedina, pp. 156-161.

Diener, S. E. E., 2000. *Culture and Subjective Well-being.* s.l.:A Bradford Book.

Eurofound, 2016. *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies.* Luxemburgo: União Europeia.

Exton, C. & Shinwell, M., 2018. Policy use of well-being metrics: Describing countries' experiences. novembro, Issue 94, pp. 1-58.

Freire, T., Zenhas, F., Tavares, D. & Iglésias, C., 2013. Felicidade Hedónica e Eudaimónica: Um estudo com adolescentes portugueses. *Análise Psicológica,* dezembro, 31(4), pp. 329-342.

Gaiger, L. I., 2009. Eficiência. Em: *Dicionário Internacional da Outra Economia.* s.l.:Almedina, pp. 169-174.

Gallagher, M. W., Lopez, S. J. & Preacher, K. J., 2009. The Hierarchical Structure of Well-Being. *Journal of Personality,* 77(4), p. 1025–1050.

Global Happiness Council , 2018. Countries' Experiences with Well-being and Happiness Metrics. Em: *Global Happiness Policy Report 2018.* s.l.:s.n., pp. 200-207.

Hawkins, J. R., 2015. The four approaches to measuring wellbeing. *Measuring and Promoting Wellbeing: How Important is Economic Growth?*, pp. 191-208.

Henderson, L. & Knight, T., 2012. Integrating the hedonic and eudaimonic perspectives to more comprehensively understand wellbeing and pathways to wellbeing. *International Journal of Wellbeing,* 2(3), pp. 196-221.

Hespanha, P. & Santos, A. M. d., 2011. *Economia Solidária: Questões Teóricas e Epistemológicas.* Coimbra: Edições Almedina.

IEEE Global Initiative on Ethics of Autonomous and Intelligent Systems, 2019. *ETHICALLY ALIGNED DESIGN: A Vision for Prioritizing Human Well-being with Autonomous and Intelligent Systems.* s.l.:s.n.

IEEE Global Initiative on Ethics of Autonomous and Intelligent Systems, 2019. Well-being. Em: *ETHICALLY ALIGNED DESIGN: A Vision for Prioritizing Human Well-being with Autonomous and Intelligent Systems.* s.l.:s.n., pp. 68-89.

International Institute for Sustainable Development, 2019. *Modelling for Sustainable Development,* Canada: International Institute for Sustainable Development.

Laville, J.-L., 2009. A economia solidária: Um movimento internacional. *Revista Crítica de Ciências Sociais,* Issue 84, pp. 7-47.

Laville, J.-L., 2011. *Economie solidaire.* Paris: s.n.

Laville, J.-L., 2018. A Economia Solidária. Em: *A Economia Social e Solidária: Práticas, Teorias e Debates.* Coimbra: Edições Almedina, pp. 213-239; 241-268.

Laville, J.-L. & Gaiger, L. I., 2009. Economia Solidária. Em: *Dicionário Internacional da Outra Economia.* Coimbra: Edições Almedina, pp. 162-168.

Lévesque, B., 2016. Économie sociale et solidaire et entrepreneur social : vers quels nouveaux écosystèmes?. *Revue Interventions économiques,* Issue 54, pp. 1-45.

Lévesque, B. & Mendell, M., 2005. L'économie sociale : diversité des définitions et des constructions théoriques. *Revue Interventions économiques,* julho, Issue 32, pp. 1-26.

Michaelson, J. et al., 2009. *National Accounts of Well-being: bringing real wealth onto the balance sheet.* Londres: New Economics Foundation.

Nações Unidas, 1987. *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future,* s.l.: Nações Unidas.

Nações Unidas, 2017. *BLUEPRINT FOR BUSINESS LEADERSHIP ON THE SDGS.* s.l.:s.n.

Namorado, R., 2009. Para uma economia solidária – a partir do caso português. *Revista Crítica de Ciências Sociais,* Issue 84, pp. 65-80.

Neves, A., 2011. Responsabilidade Social Empresarial Num Mundo Globalizado. Em: *Responsabilidade Social: Uma Visão Ibero-Americana .* Coimbra: Almedina, pp. 705-717.

Newstrom, J. W., 2011. Issues Between organizations and Individuals. Em: *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work.* 13 ed. s.l.:McGraw Hill, pp. 246-273.

Newstrom, J. W., 2011. Social Systems and Organizational Culture. Em: *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work.* 13 ed. s.l.:McGraw Hill, pp. 80-106.

Nozal, A. L. & Martin, N., 2019. The Economy of Well-being: Creating opportunities for people's well-being and economic growth. setembro, Issue 102, pp. 1-54.

OCDE, 2016. *Better Policies for 2030: An OECD Action Plan on the Sustainable Development Goals,* s.l.: OCDE.

OCDE, 2019. Annex A: Illustrative examples of subjective well-being-measures. Em: *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being.* s.l.:OCDE Publishing, pp. 249-252.

Oliveira, I. H. M. d., 2012. *Economia Social, Pilar de um Novo Modelo de Desenvolvimento Económico Sustentável,* Porto: Insituto Politécnico do Porto.

Peiró-Palomino, J., 2018. Regional well-being in the OECD. *Journal of Economic Inequality,* pp. 1-24.

Quivy, R. & Campenhoudt , L. V., 2011. *Manual de Investigação em Ciências Sociais.* s.l.:Trajetos.

SAGE Publications, 2012. Corporate Social Responsibility (CSR). Em: '. s. r. (. i. S. b. g. t. c. s. r. S. P. I. T. O. C. p. 2. v. 2. O. 2. d. 1. 2012, ed. *Sage Brief Guide to Corporate Social Responsibility.* Thousand Oaks(California): SAGE Publications, pp. 2-12.

Salmon, A. & Cattani, A. D., 2009. Responsabilidade Social Empresarial. Em: *Dicionário Internacional da Outra Economia.* s.l.:Almedina, pp. 289-292.

Sanela Arsić, A. S. I. M., 2017. *Costa, Maria Alice Nunes; Santos, Maria João; Seabra, Fernando Miguel; Jorge, Fátima.* Bor, Sérvia, s.n., pp. 436-454.

Silva, M. L., Jorge, F. & Moura, E., 2014. Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável - Estudos de Caso no Alentejo. Em: *Responsabilidade Social Na Governação, Nas Empresas E Nas Organizações Não Governamentais - Do Diagnóstico À Ação.* Coimbra: Edições Almedina, S.A., pp. 179-197.

Silva, P. R. d., 2011. A Responsabilidade Social das Organizações: Uma Abordagem às Instituições de Ensino Superior. Em: *Responsabilidade Social, Uma Visão Ibero-Americana.* Coimbra: Almedina, pp. 283-411.

Singer, P., 2002. *Introdução à Economia Solidária.* s.l.:Fundação Perseu Abrano.

Stiglitz, J. E., Amartayan, S. & Fitoussi, J.-P., 2009. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress,* s.l.: s.n.

Survey, European Social, 2015. *Measuring and Reporting on Europeans' Wellbeing: Findings From the European Social Survey.* London: Blackwood Creative Ltd.

Tremblay, D.-G., 2005. L'économie sociale : un bilan des recherches et des pratiques au Québec. Introduction. *Revue Interventions économiques*, julho, Volume 32, pp. 1-2.

United Nations Research Institute for Social Development , 2018. *Mapping of Intergovernmental Documentation on Social and Solidarity Economy.* s.l.:Nações Unidas.

Utting, P., 2014. *Social and Solidarity Economy and the Challenge of Sustainable Development.* s.l.:United Nations Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy .

Utting, P., 2015. Introduction. Em: *Social and Solidarity Economy Beyond the Fringe.* londres: Zed Books, pp. 1-37.

Utting, P., 2016a. *Mainstreaming Social and Solidarity Economy: Opportunities and Risks for Policy Change.* s.l.:United Nations Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy.

Utting, P., 2016b. *Realizing the 2030 Agenda through Social and Solidarity Economy.* s.l.:United Nations Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy.

Utting, P., 2018. *Achieving the Sustainable Development Goals through Social and Solidarity Economy: Incremental versus Transformative Change.* s.l.: UN Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy .

WEBGRAFIA

Galera, G., 2017. *(Book Review) Peter Utting (Ed.): Social and Solidarity Economy beyond the Fringe.* [Online]
Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2920642
[Acedido em 30 1 2019].

Nações Unidas, 2015. *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development.* [Online]
Available at: https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld
[Acedido em junho 2019].

OCDE, 2015. *Better Life Index.* [Online]
Available at: http://www.oecdbetterlifeindex.org
[Acedido em 30 1 2019].

OCDE, 2017. *How's Life? 2017 Measuring Well-being.* [Online].

OCDE, 2019. *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being.* [Online]
Available at: http://www.oecd.org/statistics/oecd-guidelines-on-measuring-subjective-well-being-9789264191655-en.htm
[Acedido em janeiro 2019].

Risse, N., 2018. *Stakeholders Launch SDG Report Outlining VNR Best Practices and Recommendations.* [Online]
Available at: http://sdg.iisd.org/news/stakeholders-launch-sdg-report-outlining-vnr-best-practices-and-recommendations/
[Acedido em setembro 2019].

UNESCO, s.d. *Sustainable Development.* [Online]
Available at: https://en.unesco.org/themes/education-sustainable-development/what-is-esd/sd
[Acedido em setembro 2019].

ANEXOS

ANEXO 1: Tabela de Dados do Quadro de Colaboradores do ISCTE-IUL referente a 2018

Docentes do ISCTE-IUL em 2018	**Carreira**	**Convidados**	**Total**
Docentes:	305	205	510
Catedráticos	24	7	31
a) Associados	50	12	62
b) Auxiliares	230	118	348
c) Assistentes	1	53	54
d) Monitores e Leitores	1	15	15

Fonte: adaptado do Relatório Integrado de Atividades e Gestão do ISCTE-IUL, 2018: 40)

ANEXO 2: Tabela de Funcionários técnicos e investigadores do ISCTE-IUL referente a 2018

Docentes do ISCTE-IUL em 2018	**Sem Termo**	**Com Termo**	**Total**
Investigadores	0	51	51
Funcionários Técnicos:	254	20	274
a) Transversal	197	15	212
b) Unidades de Investigação	22	3	25
c) Escolas	35	2	37

Fonte: adaptado do Relatório Integrado de Atividades e Gestão do ISCTE-IUL, 2018: 40

ANEXO 3: **T**abela de Dados Referentes ao número de Professores do ISCTE-IUL em 2017

Professores	**Professores Efetivos**	**Professores a Lecionar fora do ISCTE-IUL**	**Total**
Carreira	301	15	316
Convidados:	203	4	207
a) Full-time	11	1	12
b) Part-time	192	3	195
Total	**504**	**17.3**	**523**

Fonte: adaptado da unidade de Recursos Humanos do ISCTE-IUL, 2017

ANEXO 4: Tabela do ISCTE-IUL *Sustainability Policies Highlights* em 2017

GOALS	SCOPE	HIGHLIGHTS
1. Create a platform that promotes the debate regarding Social Responsibility at Public Higher Education Institutions; 2. Share Good Practices within institutions.	Policy Development and Research: Executive Council for the elaboration of the Green Book for Social Responsibility and Public Higher Education Institutions	In January 2017, ISCTE-IUL joined the collaborative network of Social Responsibility and Public Higher Education Institutions.
Sustainable Development Goals: 3. Good Health and Well-being; 10. Reduced Inequalities; 15. Life on Land.	Policy Development and Research: INHERIT – Inter-sectoral Health Environment Research for InnovaTions	It is a four-year project that will study European experiences that promote health of communities, being environmentally sustainable at the same time.
Discuss major trends that are re-shaping mobility and highlight future challenges and address new services and solutions for the current challenges.	Conference about Mobility – ISCTE-IUL and Brisa (2017): On October 25th, it was discussed new ways of sustainable mobility, that promoted the debate about digitalization, sharing and energetic revolution.	It allowed to get to know new start-up mobility businesses.
Sustainable Development Goals: 3. Good Health and Well-being; 4. Reduced Inequalities; 10. Life on Land.	International Collaboration, Project CARE – European Early Childhood Education and Care: Develop an evidenced-based and culturally sensitive European framework of developmental goals, quality assessment, curriculum approaches, and policy measures for improving the quality and effectiveness of	An interdisciplinary team will: - Build a framework, based on competencies and skills that young children need to develop in current societies; - Identify the conditions that must be fulfilled to promote child development and well-being; - Identify strategies and policies measures that

	early childhood education and care.	support access to high-quality provisions.
Sustainable Development Goal: 4. Good Health and Well-being.	Collaboration with health organizations: 1. Verbal Selective Reminding Test; 2. Recording, Investigation and analysis of Accidents (RIAAT).	1. Validate a brief international assessment for multiple sclerosis for the Portuguese Population; 2. Researchers develop a free of charge tool (RIAAT) to help companies register and analyse their accident data.

Fonte: adaptado do ISCTE-IUL, 2017

ANEXO 5: Modelo do Questionário

Avaliação do Bem-Estar de Docentes e não Docentes do ISCTE-IUL

Este questionário tem como objetivo apoiar uma investigação que visa perceber a aplicação das políticas de sustentabilidade social e de que modo estas afetam o bem-estar de Docentes e não Docentes do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa.

Pretende-se avaliar, no ISCTE-IUL, o bem-estar subjetivo e indicadores que o influenciam, como: a saúde, a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal, a existência de relações sociais, o grau de participação cívica e a segurança pessoal.

As perguntas deste questionário têm por base os parâmetros do bem-estar definidos pela OCDE e os modelos das questões seguem as diretrizes do European Social Survey. A investigação é desenvolvida no âmbito da dissertação de Mestrado em Economia Social e Solidária. Pretende-se que o questionário seja respondido por todo/as o/as
funcionários/as do ISCTE, quer estejam contratado/as a tempo parcial, a termo certo ou a termo definitivo.

O questionário deverá demorar cerca de 10 minutos a responder. A sua participação é muito importante.

Compromisso de Confidencialidade:
A informação obtida através deste questionário, constitui informação anónima de suporte a este trabalho de investigação. Será utilizada para a realização de um estudo de caso que será apenas aplicado no ISCTE-IUL e os resultados do mesmo serão publicados na tese de mestrado, podendo os mesmos ser enviados posteriormente por email ao/à participante.

Por favor, forneça respostas sobre todas as questões, mesmo que sinta que existe uma repetição ocasional entre elas.
Esta é a única maneira de se poder garantir a fiabilidade do questionário.

Não existem respostas certas ou erradas, interessando apenas a sua opinião sincera. Todas as respostas ao questionário serão única e exclusivamente utilizadas para o fim anteriormente referido. Caso já tenha respondido ao presente questionário, não necessita de o fazer novamente.

A sua participação é fundamental, mas voluntária, podendo ser interrompida a qualquer momento.

*Obrigatório

A. Dados

1. **A1. Sexo** *
   Marcar apenas uma oval.
   - ◯ Feminino
   - ◯ Masculino

2. **A2. Idade** *
   Marcar apenas uma oval.
   - ◯ Entre 18-24 anos
   - ◯ Entre 25-35 anos
   - ◯ Entre 36-50 anos
   - ◯ Entre 51-60 anos
   - ◯ Mais de 60 anos

5. **A3. Estado Civil** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Casada(o) / Unida/o de facto
- ◯ Divorciada(o) / Separada/o de facto
- ◯ Viúva(o)
- ◯ Solteira(o)

6. **A4. Agregado Familiar** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Vive sozinha(o)
- ◯ Vive com companheira(o)/esposa(o) com filhas(os)
- ◯ Vive com companheira(o)/esposa(o) sem filhas(os)
- ◯ Vive com pais e/ou irmãos
- ◯ Outra: _____

B1. Saúde
Medição da qualidade de Vida

7. **B1. Como identifica a sua saúde em termos gerais?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Muito Má	◯	◯	◯	◯	◯	Muito Boa

8. **B2. Na sua vida, existe tempo para praticar atividade física?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Não existe	◯	◯	◯	◯	◯	Existe sempre

9. **B3. Durante a semana passada, praticou alguma atividade física, de forma continuada, igual ou superior a 20 minutos?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Nunca
- ◯ 1 vez
- ◯ 2 a 4 vezes
- ◯ Todos os dias

10. **B4. Está condicionado nas suas atividades de vida quotidianas por algum problema de saúde – tal como doença crónica/prolongada e/ou problema de saúde mental? Se sim qual a gravidade que lhe atribui? Se não, passe para a questão seguinte**
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Muito pouco	◯	◯	◯	◯	◯	Condiciona totalmente a minha vida

11. **B5. Durante a semana passada, quantas vezes sentiu-se deprimida/o?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sempre / quase sempre
- ◯ A maioria do tempo
- ◯ Às vezes
- ◯ Nunca ou raramente
- ◯ Não sabe/não quer responder

12. **B6. Durante a semana passada, sentiu-se cansada/o?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sempre / quase sempre
- ◯ A maioria do tempo
- ◯ Às vezes
- ◯ Nunca ou raramente
- ◯ Não sabe/não quer responder

13. **B7. Durante a semana passada, sentiu-se com energia?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sempre / quase sempre
- ◯ A maioria do tempo
- ◯ Às vezes
- ◯ Nunca ou raramente
- ◯ Não sabe/não quer responder

14. **B8. Durante a semana passada, sentiu-se ansiosa/o?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sempre / quase sempre
- ◯ A maioria do tempo
- ◯ Às vezes
- ◯ Nunca ou raramente
- ◯ Não sabe/não quer responder

C. Trabalho e Vida Pessoal

Medição da qualidade de vida.

15. **C0. Em que altura do dia se encontra a preencher este questionário?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Manhã
- ◯ Meio do Dia
- ◯ Tarde
- ◯ Noite

16. **C1. Trabalha para além do horário de trabalho definido?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

17. **C2. Dedica tempo ao lazer e/ou cuidado pessoal?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

18. **C3. Considera que o/as seus/suas colegas se ajudam mutuamente?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Não, nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sim, muito

19. **C4. Sente-se próxima/o do/as seus/suas colegas?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Não, nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sim, muito

20. **C5. Recebe apoio nas questões laborais e/ou pessoais do/as seus/suas colegas?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

21. **C6. Ajuda os/as seus/suas colegas nas questões laborais e/ou pessoais quando este/as o necessitam?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

22. **C7. Até que ponto sente que os/as seus/suas colegas a/o tratam com respeito?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

23. **C8. Existem colegas em quem não se deve confiar e/ou com quem se deve ser demasiada/o cuidadosa/o?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Todos são de desconfiar	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Posso confiar em todos

24. **C9. Existem coisas em que considera ser boa/bom?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Em nenhuma	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sim, imensas

25. **C10. Num dia normal, quantas vezes tira tempo para apreciar o ambiente que a/o rodeia?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

26. **C11. Considera ter um sentido de controlo/domínio da sua vida?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

27. **C12. Até que ponto sente que é tratada/o de forma injusta (por familiares/amigos/colegas/e entidade patronal)?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

28. **C13. Quão satisfeita/o diria estar com o balanço que faz entre trabalho e lazer?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

29. **C14. De um modo geral, considera-se satisfeita/o com o seu emprego?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Não, de todo	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sim, muito

30. **C15. Considera o seu trabalho interessante?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Não, de todo	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sim, muito

31. **C16. Considera o seu trabalho emocionalmente desgastante?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Não, de todo	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sim, muito

32. **C17. Se existisse a hipótese de mudar de emprego nos próximos 12 meses, mudaria?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Não, de todo	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sim, imediatamente

33. **C18. Considerando todas as conquistas, esforço e dedicação, considera que lhe é paga a quantia adequada?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Não, de todo	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sim, muito

D. Relações Sociais

34. **D1. Qual a periodicidade com que se encontra com as/os suas/seus amigo/as, familiares ou colegas (fora do período laboral)?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Várias vezes durante a semana
- ◯ Uma vez por semana
- ◯ Várias vezes por mês
- ◯ Várias vezes ao longo do ano
- ◯ Raramente
- ◯ Outra: _____

35. **D2. Com quantas pessoas se sente confortável em partilhar problemas pessoais e íntimos?** *
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Mais de 10 pessoas
- ◯ Entre 5 a 9 pessoas
- ◯ Entre 2 a 4 pessoas
- ◯ Menos que 2 pessoas
- ◯ Ninguém

36. **D3. O tempo que passa junto da sua família/amigo/as, é agradável...** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

37. **D4. Com que frequência se encontra com amigo/as, familiares ou colegas para eventos sociais?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

38. **D5. Quantas vezes, durante a semana passada, se sentiu sozinha/o?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nenhum dia	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Toda a semana

E. Participação Cívica

39. **E1. Nos últimos 12 meses esteve envolvida/o em atividades voluntárias no âmbito de Organizações Sociais?**
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim, todos os meses
- ◯ Sim, todas as semanas
- ◯ Algumas vezes ao longo do ano
- ◯ Raramente
- ◯ Nunca

40. **E2. Nos últimos 12 meses esteve envolvida/o em atividades voluntárias promovidas pelo ISCTE-IUL?**
Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim, todos os meses
- ◯ Sim, todas as semanas
- ◯ Algumas vezes ao longo do ano
- ◯ Raramente
- ◯ Nunca

F. Segurança Pessoal

41. **F1. Considera-se segura/o no seu ambiente de trabalho?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Extremamente inseguro	◯	◯	◯	◯	◯	Muito seguro

42. **F2. Considera o percurso entre casa - trabalho, seguro?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Extremamente inseguro	◯	◯	◯	◯	◯	Muito seguro

G. Bem-Estar Subjetivo

43. **G1. Sente-se feliz?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente Infeliz	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Extremamente Feliz

44. **G2. Sente-se otimista acerca do seu futuro?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Muito

45. **G3. Em termos gerais tem uma opinião positiva sobre si mesma/o?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Muito

46. **G4. Existem alturas em que se sente fracassado/a?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

47. **G5. Durante a semana passada, sentiu que tudo o que fazia envolvia demasiado esforço?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Todos os dias

48. **G6. Quantas vezes, na semana passada, não conseguiu dormir bem?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Todos os dias

49. **G7. Quantas vezes, na semana passada, se sentiu feliz?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Todos os dias

50. **G8. Quantas vezes, na semana passada, se sentiu sozinha/o?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Todos os dias

51. **G9. Quantas vezes, na semana passada, sentiu que aproveitou a vida?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Todos os dias

52. **G10. Com que frequência sente que as pessoas o/a tratam com respeito?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Todos os dias

53. **G11. Quantas vezes, na semana passada, se sentiu triste?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Todos os dias

54. **G12. Quantas vezes, na semana passada, se sentiu irritada/o?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Todos os dias

55. **G13. No seu dia-a-dia, sente que existem poucas oportunidades para demonstrar as suas capacidades?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

56. **G14. No seu dia-a-dia, sente-se realizada/o pelo que faz e/ou atingiu?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Todos os dias

57. **G15. Quando as coisas na sua vida não correm bem, é fácil regressar ao normal?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Extremamente difícil	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Extremamente fácil

58. **G16. Até que ponto considera ser reconhecida/o pelas pessoas que lhe são próximas?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

59. **G17. Sente facilidade na gestão dos problemas importantes que vão surgindo na sua vida?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Extrema dificuldade	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Extrema facilidade

59. **G18. Com que frequência se sente entusiasmada/o nas atividades que está a fazer?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

60. **G19. Sente que as pessoas o/a tratam com respeito?** *
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Nunca	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

Obrigada pela sua participação!

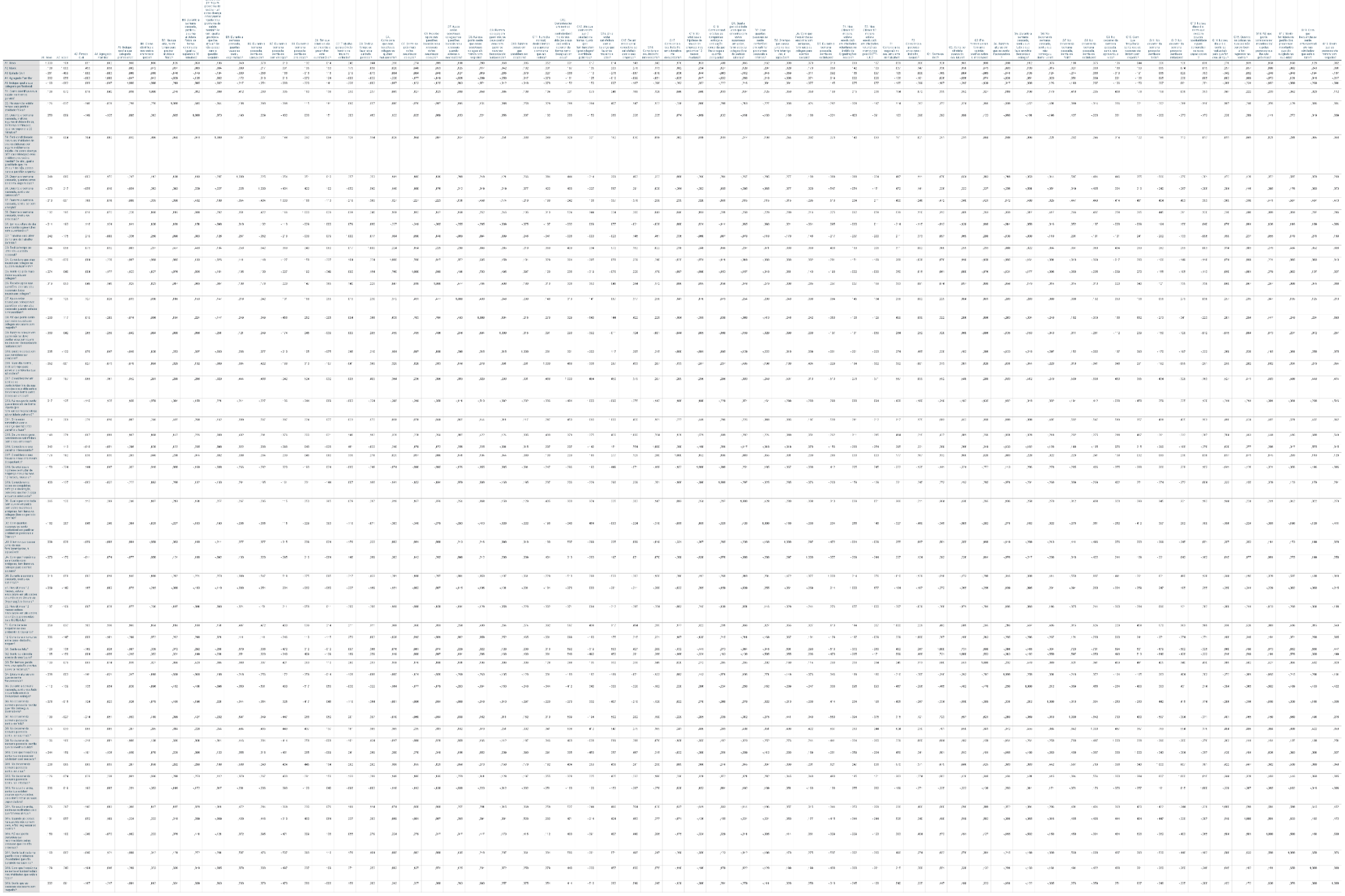
61. **Se desejar ser informado dos resultados desta pesquisa, pode deixar o seu email.**

Com tecnologia
Google Forms

Fonte: elaboração própria, adaptado de OCDE, 2017 e ESS, a partir do Google Forms

Matriz de correlações entre itens

ANEXO 6: Tabela de Correlações*



Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

Anexo 7: Resumo de processamento do caso

		N	%
Casos	Válido	58	93,5
	Excluídos	4	6,5
	Total	62	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO 8: Estatísticas de confiabilidade

Alfa de *Cronbach*	N de itens
,613	60

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

Anexo 9: Alfa de Cronbach – Estatísticas

Estatísticas de item

	Média	Erro Desvio	N
A1. Sexo	1,41	,497	58
A2. Idade	3,28	,854	58
A3. Estado Civil	1,83	1,286	58
A4. Agregado Familiar	2,38	1,073	58
A5. Indique qual a sua categoria profissional:	1,48	,569	58
B1. Como identifica a sua saúde em termos gerais?	3,81	,847	58
B2. Na sua vida, existe tempo para praticar atividade física?	3,00	1,124	58
B3. Durante a semana passada, praticou alguma atividade física, de forma continuada, igual ou superior a 20 minutos?	2,10	1,003	58
B4. Está condicionado nas suas atividades de vida quotidianas por algum problema de saúde – tal como doença crónica/prolongada e/ou problema de saúde mental? Se sim, qual a gravidade que lhe atribui? Se não, passe para a questão seguinte	1,48	1,466	58
B5. Durante a semana passada, quantas vezes se sentiu deprimida/o?	3,59	,676	58
B6. Durante a semana passada, sentiu-se cansada/o?	2,69	,754	58
B7. Durante a semana passada, sentiu-se com energia?	2,55	,862	58
B8. Durante a semana passada, sentiu-se ansiosa/o?	3,21	,811	58

C1. Em que altura do dia se encontra a preencher este questionário?	2,43	,861	58
C2. Trabalha para além do horário de trabalho definido?	5,17	1,728	58
C3. Dedica tempo ao lazer e/ou cuidado pessoal?	4,33	1,626	58
C4. Considera que o/as seus/suas colegas se ajudam mutuamente?	4,41	1,644	58
C5. Sente-se próxima/o do/as seus/suas colegas?	4,45	1,646	58
C6. Recebe apoio nas questões laborais e/ou pessoais do/as seus/suas colegas?	4,45	1,856	58
C7. Ajuda os/as seus/suas colegas nas questões laborais e/ou pessoais quando estes /as o necessitam?	5,55	1,340	58
C8. Até que ponto sente que os/as seus/suas colegas a/o tratam com respeito?	5,57	1,216	58
C9. Existem colegas em quem não se deve confiar e/ou com quem se deve ser demasiada/o cuidadosa/o?	4,07	1,425	58
C10. Existem coisas em que considera ser boa/bom?	5,76	,802	58
C11. Num dia normal, dedica tempo para apreciar o ambiente que a/o rodeia?	3,38	1,424	58
C12. Considera ter um sentido de controlo/domínio da sua vida (se a sua vida está a decorrer da forma como desejou/planeou)?	4,29	1,463	58
C13. Até que ponto sente que é tratada/o de forma injusta (por familiares/amigos/colegas/e entidade patronal)?	3,55	1,547	58
C14. Diria estar satisfeito/a com o balanço que faz entre trabalho e lazer?	4,31	1,379	58
C15. De um modo geral, considera-se satisfeita/o com o seu emprego?	5,02	1,383	58
C16. Considera o seu trabalho interessante?	5,52	1,405	58
C17. Considera o seu trabalho emocionalmente desgastante?	4,60	1,509	58
C18. Se existisse a hipótese de mudar de emprego nos próximos 12 meses, mudaria?	3,43	1,920	58
C19. Considerando todas as conquistas, esforço e dedicação, concorda que lhe é paga a quantia adequada?	3,07	1,795	58
D1. Qual a periodicidade com que se encontra com as/os suas/seus amigo/as, familiares ou colegas (fora do período laboral)?	3,02	1,318	58
D2. Com quantas pessoas se sente confortável em partilhar problemas pessoais e íntimos?	3,02	,964	58
D3. O tempo que passa junto da sua família/amigo/as, é agradável?	4,24	,823	58
D4. Com que frequência se encontra com amigo/as, familiares ou colegas para eventos sociais?	3,12	,957	58
D5. Durante a semana passada, sentiu-se sozinha/o?	1,98	1,162	58
E1. Nos últimos 12 meses, esteve envolvida/o em atividades voluntárias no âmbito de Organizações Sociais?	4,09	1,064	58
E2. Nos últimos 12 meses esteve envolvida/o em atividades voluntárias promovidas pelo ISCTE-IUL?	4,38	,952	58
F1. Considera-se segura/o no seu ambiente de trabalho?	5,66	1,371	58
F2. Considera o percurso entre casa - trabalho, seguro?	5,78	1,312	58
G1. Sente-se feliz?	5,03	1,426	58
G2. Sente-se otimista acerca do seu futuro?	4,74	1,540	58
G3. Em termos gerais tem uma opinião positiva sobre si mesma/o?	5,38	1,023	58

G4. Existem alturas em que se sente fracassado/a?	3,36	1,586	58
G5. Durante a semana passada, sentiu que tudo o que fazia envolvia demasiado esforço?	3,60	1,726	58
G6. No decorrer da semana passada, sentiu que não conseguiu dormir bem?	3,47	1,949	58
G7. No decorrer da semana passada, sentiu-se feliz?	4,93	1,449	58
G8. No decorrer da semana passada, sentiu-se sozinha/o?	2,34	1,540	58
G9. No decorrer da semana passada, sentiu que aproveitou a vida?	4,22	1,534	58
G10. Com que frequência sente que as pessoas o/a tratam com respeito?	5,52	1,128	58
G11. No decorrer da semana passada, sentiu-se triste?	2,91	1,699	58
G12. No decorrer da semana passada, sentiu-se irritada/o?	3,74	1,628	58
G13. No seu dia-a-dia, sente que existem poucas oportunidades para demonstrar as suas capacidades?	3,60	1,486	58
G14. No seu dia-a-dia, sente-se realizada/o pelo que faz e/ou atingiu?	4,86	1,191	58
G15. Quando as coisas na sua vida não correm bem, é fácil regressar ao normal?	4,62	1,105	58
G16. Até que ponto considera ser reconhecida/o pelas pessoas que lhe são próximas?	5,09	1,328	58
G17. Sente facilidade na gestão dos problemas importantes que vão surgindo na sua vida?	4,66	1,163	58
G18. Com que frequência se sente entusiasmada/o nas atividades que está a fazer?	4,98	1,207	58
G19. Sente que as pessoas o/a tratam com respeito?	5,41	1,214	58

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO 10: TABELAS DE DADOS

ANEXO A1. Sexo

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Feminino	35	56,5	56,5	56,5
	Masculino	27	43,5	43,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO A2. Idade

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Entre 25-35 anos	8	12,9	12,9	12,9
	Entre 36-50 anos	34	54,8	54,8	67,7
	Entre 51-60 anos	12	19,4	19,4	87,1
	Mais de 60 anos	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO A3. Estado Civil

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Casada(o) / Unida/o de facto	42	67,7	67,7	67,7
	Divorciada(o) / Separada/o de facto	5	8,1	8,1	75,8
	Viúva(o)	1	1,6	1,6	77,4
	Solteira(o)	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO A4. Agregado Familiar

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Vive sozinha(o)	9	14,5	14,5	14,5
	Vive com companheira(o)/esposa(o) com filhas(os)	33	53,2	53,2	67,7
	Vive com companheira(o)/esposa(o) sem filhas(os)	13	21,0	21,0	88,7
	Vive com pais e/ou irmãos	2	3,2	3,2	91,9
	Outra	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO A5. Indique qual a sua categoria profissional:

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Docente	32	51,6	55,2	55,2
	Funcionário/a	24	38,7	41,4	96,6
	Outra	2	3,2	3,4	100,0
	Total	58	93,5	100,0	
Omisso	99	4	6,5		
Total		62	100,0		

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO B1. Como identifica a sua saúde em termos gerais?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Muito má	1	1,6	1,6	1,6
	Má	2	3,2	3,2	4,8
	Razoável	15	24,2	24,2	29,0
	Boa	33	53,2	53,2	82,3
	Muito boa	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO B2. Na sua vida, existe tempo para praticar atividade física?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Não existe	5	8,1	8,1	8,1
	Pontualmente	17	27,4	27,4	35,5
	Alguns Dias	18	29,0	29,0	64,5
	Regularmente	17	27,4	27,4	91,9
	Existe sempre	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO B3. Durante a semana passada, praticou alguma atividade física, de forma continuada, igual ou superior a 20 minutos?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	21	33,9	33,9	33,9
	1 vez	18	29,0	29,0	62,9
	2 a 4 vezes	16	25,8	25,8	88,7
	Todos os dias	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO B4. Está condicionado nas suas atividades de vida quotidianas por algum problema de saúde – tal como doença crónica/prolongada e/ou problema de saúde mental? Se sim, qual a gravidade que lhe atribui? Se não, passe para a questão seguinte

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	N/a	17	27,4	27,4	27,4
	Muito pouco	24	38,7	38,7	66,1
	Pouco	3	4,8	4,8	71,0
	Nem muito/nem pouco	9	14,5	14,5	85,5
	Muito	8	12,9	12,9	98,4
	Condiciona totalmente a minha vida	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO B5. Durante a semana passada, quantas vezes se sentiu deprimida/o?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Sempre	1	1,6	1,6	1,6
	Quase sempre	4	6,5	6,5	8,1
	Às vezes	16	25,8	25,8	33,9
	Raramente	40	64,5	64,5	98,4
	Nunca	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO B6. Durante a semana passada, sentiu-se cansada/o?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Sempre	5	8,1	8,1	8,1
	Quase sempre	16	25,8	25,8	33,9
	Às vezes	36	58,1	58,1	91,9
	Raramente	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO B7. Durante a semana passada, sentiu-se com energia?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Sempre	7	11,3	11,3	11,3
	Quase sempre	21	33,9	33,9	45,2
	Às vezes	26	41,9	41,9	87,1
	Raramente	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO B8. Durante a semana passada, sentiu-se ansiosa/o?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Sempre	3	4,8	4,8	4,8
	Quase sempre	7	11,3	11,3	16,1
	Às vezes	28	45,2	45,2	61,3
	Raramente	24	38,7	38,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C1. Em que altura do dia se encontra a preencher este questionário?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Manhã	12	19,4	19,4	19,4
	Meio do Dia	18	29,0	29,0	48,4
	Tarde	28	45,2	45,2	93,5
	Noite	4	6,5	6,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C2. Trabalha para além do horário de trabalho definido?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	4	6,5	6,5	6,5
	Raramente	2	3,2	3,2	9,7
	Pontualmente	3	4,8	4,8	14,5
	Às Vezes	6	9,7	9,7	24,2
	Quase sempre	16	25,8	25,8	50,0
	Maioria dos Dias	16	25,8	25,8	75,8

	Sempre	15	24,2	24,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C3. Dedica tempo ao lazer e/ou cuidado pessoal?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Raramente	11	17,7	17,7	17,7
	Pontualmente	9	14,5	14,5	32,3
	Às Vezes	14	22,6	22,6	54,8
	Várias Vezes	11	17,7	17,7	72,6
	Quase sempre	10	16,1	16,1	88,7
	Sempre	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C4. Considera que o/as seus/suas colegas se ajudam mutuamente?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Não, nunca	1	1,6	1,6	1,6
	Raramente	10	16,1	16,1	17,7
	Pontualmente	11	17,7	17,7	35,5
	Nem muito/nem pouco	9	14,5	14,5	50,0
	Quase sempre	13	21,0	21,0	71,0
	Maioria dos Dias	12	19,4	19,4	90,3
	Sim, muito	6	9,7	9,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C5. Sente-se próxima/o do/as seus/suas colegas?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Não, nunca	2	3,2	3,2	3,2
	Raramente	8	12,9	12,9	16,1
	Pontualmente	11	17,7	17,7	33,9
	Nem muito/nem pouco	7	11,3	11,3	45,2
	Quase sempre	18	29,0	29,0	74,2
	Maioria dos Dias	9	14,5	14,5	88,7
	Sim, muito	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C6. Recebe apoio nas questões laborais e/ou pessoais do/as seus/suas colegas?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Não, nunca	4	6,5	6,5	6,5
	Raramente	9	14,5	14,5	21,0
	Pontualmente	7	11,3	11,3	32,3
	Nem muito/nem pouco	10	16,1	16,1	48,4
	Quase sempre	8	12,9	12,9	61,3
	Maioria dos Dias	17	27,4	27,4	88,7
	Sim, muito	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C7. Ajuda os/as seus/suas colegas nas questões laborais e/ou pessoais quando estes /as o necessitam?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Raramente	3	4,8	4,8	4,8
	Pontualmente	3	4,8	4,8	9,7
	Nem muito/nem pouco	6	9,7	9,7	19,4
	Quase sempre	10	16,1	16,1	35,5
	Maioria dos Dias	25	40,3	40,3	75,8
	Sim, muito	15	24,2	24,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C8. Até que ponto sente que os/as seus/suas colegas a/o tratam com respeito?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Pontualmente	5	8,1	8,1	8,1
	Nem muito/nem pouco	10	16,1	16,1	24,2
	Quase sempre	9	14,5	14,5	38,7
	Maioria dos Dias	24	38,7	38,7	77,4
	Sim, muito	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C9. Existem colegas em quem não se deve confiar e/ou com quem se deve ser demasiada/o cuidadosa/o?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Todos são de desconfiar	1	1,6	1,6	1,6
	A maioria é de desconfiar	10	16,1	16,1	17,7
	Alguns são de desconfiar	15	24,2	24,2	41,9
	Não são de desconfiar/nem confiar	9	14,5	14,5	56,5
	Alguns são de confiar	16	25,8	25,8	82,3
	Posso confiar em quase todos	10	16,1	16,1	98,4
	Posso confiar em todos	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C10. Existem coisas em que considera ser boa/bom?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nem mau/bom	4	6,5	6,5	6,5
	Algumas coisas	18	29,0	29,0	35,5
	Quase todas	30	48,4	48,4	83,9
	Em imensas	10	16,1	16,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C11. Num dia normal, dedica tempo para apreciar o ambiente que a/o rodeia?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	5	8,1	8,1	8,1
	Raramente	13	21,0	21,0	29,0
	Poucas vezes	18	29,0	29,0	58,1
	Nem muitas/nem poucas	7	11,3	11,3	69,4
	Algumas vezes	17	27,4	27,4	96,8
	Quase sempre	1	1,6	1,6	98,4
	Sempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C12. Considera ter um sentido de controlo/domínio da sua vida (se a sua vida está a decorrer da forma como desejou/planeou)?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	3	4,8	4,8	4,8
	Raramente	6	9,7	9,7	14,5
	Poucas vezes	7	11,3	11,3	25,8
	Nem muitas/nem poucas	12	19,4	19,4	45,2
	Algumas vezes	22	35,5	35,5	80,6
	Quase sempre	11	17,7	17,7	98,4
	Sempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C13. Até que ponto sente que é tratada/o de forma injusta (por familiares/amigos/colegas/e entidade patronal)?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	1	1,6	1,6	1,6
	Raramente	20	32,3	32,3	33,9
	Poucas vezes	11	17,7	17,7	51,6
	Nem muitas/nem poucas	13	21,0	21,0	72,6
	Algumas vezes	8	12,9	12,9	85,5
	Quase sempre	7	11,3	11,3	96,8
	Sempre	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C14. Diria estar satisfeito/a com o balanço que faz entre trabalho e lazer?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	1	1,6	1,6	1,6
	Raramente	5	8,1	8,1	9,7
	Poucas vezes	14	22,6	22,6	32,3
	Nem muitas/nem poucas	12	19,4	19,4	51,6
	Algumas vezes	17	27,4	27,4	79,0
	Quase sempre	10	16,1	16,1	95,2
	Sempre	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C15. De um modo geral, considera-se satisfeita/o com o seu emprego?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Não, de todo	1	1,6	1,6	1,6
	Insatisfeito	2	3,2	3,2	4,8
	Moderadamente insatisfeito	7	11,3	11,3	16,1
	Nem satisfeito/nem insatisfeito	9	14,5	14,5	30,6
	Moderadamente satisfeito	19	30,6	30,6	61,3
	Satisfeito	16	25,8	25,8	87,1
	Sim, muito	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C16. Considera o seu trabalho interessante?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Não, de todo	1	1,6	1,6	1,6
	Um Pouco desinteressante	2	3,2	3,2	4,8
	Desinteressante	4	6,5	6,5	11,3
	Nem interessante/nem desinteressante	5	8,1	8,1	19,4
	Um pouco interessante	14	22,6	22,6	41,9
	Interessante	18	29,0	29,0	71,0
	Sim, muito	18	29,0	29,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C17. Considera o seu trabalho emocionalmente desgastante?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Completamente desgastante	1	1,6	1,6	1,6
	Muito desgastante	6	9,7	9,7	11,3
	Um pouco desgastante	7	11,3	11,3	22,6
	Nem muito/nem pouco	11	17,7	17,7	40,3
	Um pouco estimulante	22	35,5	35,5	75,8
	Estimulante	8	12,9	12,9	88,7
	Completamente estimulante	7	11,3	11,3	100,0

	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C18. Se existisse a hipótese de mudar de emprego nos próximos 12 meses, mudaria?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Não	11	17,7	17,7	17,7
	Dificilmente	14	22,6	22,6	40,3
	Pouco provável	8	12,9	12,9	53,2
	Não sei	13	21,0	21,0	74,2
	Consideraria	6	9,7	9,7	83,9
	Quase de Certeza	4	6,5	6,5	90,3
	Sim	6	9,7	9,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO C19. Considerando todas as conquistas, esforço e dedicação, concorda que lhe é paga a quantia adequada?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Discordo totalmente	15	24,2	24,2	24,2
	Discordo	13	21,0	21,0	45,2
	Discordo um pouco	11	17,7	17,7	62,9
	Nem concordo/nem discordo	7	11,3	11,3	74,2
	Concordo um pouco	9	14,5	14,5	88,7
	Concordo	6	9,7	9,7	98,4
	Concordo totalmente	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO D1. Qual a periodicidade com que se encontra com as/os suas/seus amigo/as, familiares ou colegas (fora do período laboral)?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Várias vezes durante a semana	8	12,9	12,9	12,9
	Uma vez por semana	18	29,0	29,0	41,9
	Várias vezes por mês	14	22,6	22,6	64,5

	Várias vezes ao longo do ano	11	17,7	17,7	82,3
	Raramente	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO D2. Com quantas pessoas se sente confortável em partilhar problemas pessoais e íntimos?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Mais de 10 pessoas	3	4,8	4,8	4,8
	Entre 5 a 9 pessoas	14	22,6	22,6	27,4
	Entre 2 a 4 pessoas	25	40,3	40,3	67,7
	Menos que 2 pessoas	17	27,4	27,4	95,2
	Ninguém	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO D3. O tempo que passa junto da sua família/amigo/as, é agradável?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Muito desagradável	1	1,6	1,6	1,6
	Desagradável	2	3,2	3,2	4,8
	Nem agradável/ nem desagradável	5	8,1	8,1	12,9
	Agradável	28	45,2	45,2	58,1
	Muito agradável	26	41,9	41,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO D4. Com que frequência se encontra com amigo/as, familiares ou colegas para eventos sociais?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	2	3,2	3,2	3,2
	Raramente	16	25,8	25,8	29,0
	Nem muitas/nem poucas	22	35,5	35,5	64,5
	Algumas vezes	19	30,6	30,6	95,2
	Sempre	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO D5. Durante a semana passada, sentiu-se sozinha/o?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	30	48,4	48,4	48,4
	Poucos dias	12	19,4	19,4	67,7
	Alguns dias	9	14,5	14,5	82,3
	Quase todos os dias	11	17,7	17,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO E1. Nos últimos 12 meses, esteve envolvida /o em atividades voluntárias no âmbito de Organizações Sociais?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Sim, todos os meses	1	1,6	1,6	1,6
	Sim, todas as semanas	5	8,1	8,1	9,7
	Algumas vezes ao longo do ano	12	19,4	19,4	29,0
	Raramente	16	25,8	25,8	54,8
	Nunca	28	45,2	45,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO E2. Nos últimos 12 meses esteve envolvida/o em atividades voluntárias promovidas pelo ISCTE-IUL?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Sim, todos os meses	1	1,6	1,6	1,6
	Sim, todas as semanas	13	21,0	21,0	22,6
	Algumas vezes ao longo do ano	14	22,6	22,6	45,2
	Raramente	32	51,6	51,6	96,8
	Nunca	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO F1. Considera-se segura/o no seu ambiente de trabalho?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Extremamente inseguro	1	1,6	1,6	1,6
	Muito inseguro	3	4,8	4,8	6,5
	Moderadamente inseguro	1	1,6	1,6	8,1
	Nem inseguro/nem seguro	4	6,5	6,5	14,5
	Moderadamente seguro	15	24,2	24,2	38,7
	Seguro	18	29,0	29,0	67,7
	Muito Seguro	20	32,3	32,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO F2. Considera o percurso entre casa - trabalho, seguro?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Muito inseguro	1	1,6	1,6	1,6
	Moderadamente inseguro	5	8,1	8,1	9,7
	Nem inseguro/nem seguro	3	4,8	4,8	14,5
	Moderadamente seguro	12	19,4	19,4	33,9
	Seguro	19	30,6	30,6	64,5
	Muito Seguro	22	35,5	35,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G1. Sente-se feliz?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Extremamente infeliz	2	3,2	3,2	3,2
	Infeliz	3	4,8	4,8	8,1
	Um pouco infeliz	4	6,5	6,5	14,5
	Nem infeliz/nem feliz	9	14,5	14,5	29,0
	Um pouco feliz	14	22,6	22,6	51,6
	Feliz	26	41,9	41,9	93,5
	Extremamente feliz	4	6,5	6,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G2. Sente-se otimista acerca do seu futuro?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Extremamente pessimista	3	4,8	4,8	4,8
	Pessimista	5	8,1	8,1	12,9
	Um pouco pessimista	1	1,6	1,6	14,5
	Nem pessimista/nem otimista	17	27,4	27,4	41,9
	Um pouco otimista	13	21,0	21,0	62,9
	Otimista	19	30,6	30,6	93,5
	Extremamente otimista	4	6,5	6,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G3. Em termos gerais tem uma opinião positiva sobre si mesma/o?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Muito negativa	1	1,6	1,6	1,6
	Um pouco negativa	2	3,2	3,2	4,8
	Nem negativa/nem positiva	7	11,3	11,3	16,1
	Um pouco positiva	18	29,0	29,0	45,2
	Positiva	31	50,0	50,0	95,2
	Muito positiva	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G4. Existem alturas em que se sente fracassado/a?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	5	8,1	8,1	8,1
	Raramente	17	27,4	27,4	35,5
	Pontualmente	16	25,8	25,8	61,3
	Às Vezes	7	11,3	11,3	72,6
	Maioria das Vezes	11	17,7	17,7	90,3
	Quase sempre	4	6,5	6,5	96,8
	Sempre	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G5. Durante a semana passada, sentiu que tudo o que fazia envolvia demasiado esforço?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	7	11,3	11,3	11,3
	Raramente	10	16,1	16,1	27,4
	Pontualmente	16	25,8	25,8	53,2
	Nem muito/ Nem pouco	9	14,5	14,5	67,7
	Às vezes	8	12,9	12,9	80,6
	Quase sempre	9	14,5	14,5	95,2
	Sempre	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G6. No decorrer da semana passada, sentiu que não conseguiu dormir bem?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	12	19,4	19,4	19,4
	Raramente	15	24,2	24,2	43,5
	Pontualmente	4	6,5	6,5	50,0
	Nem muito/ Nem pouco	6	9,7	9,7	59,7
	Às vezes	12	19,4	19,4	79,0
	Quase sempre	10	16,1	16,1	95,2
	Sempre	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G7. No decorrer da semana passada, sentiu-se feliz?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	2	3,2	3,2	3,2
	Raramente	2	3,2	3,2	6,5
	Pontualmente	6	9,7	9,7	16,1
	Nem muito/ Nem pouco	8	12,9	12,9	29,0
	Às vezes	23	37,1	37,1	66,1
	Quase sempre	14	22,6	22,6	88,7
	Sempre	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G8. No decorrer da semana passada, sentiu-se sozinha/o?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	23	37,1	37,1	37,1
	Raramente	16	25,8	25,8	62,9
	Pontualmente	10	16,1	16,1	79,0
	Nem muito/ Nem pouco	5	8,1	8,1	87,1
	Às vezes	3	4,8	4,8	91,9
	Quase sempre	4	6,5	6,5	98,4
	Sempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G9. No decorrer da semana passada, sentiu que aproveitou a vida?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	1	1,6	1,6	1,6
	Raramente	12	19,4	19,4	21,0
	Pontualmente	7	11,3	11,3	32,3
	Nem muito/ Nem pouco	13	21,0	21,0	53,2
	Às vezes	16	25,8	25,8	79,0
	Quase sempre	10	16,1	16,1	95,2
	Sempre	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G10. Com que frequência sente que as pessoas o/a tratam com respeito?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Pontualmente	2	3,2	3,2	3,2
	Nem muito/ Nem pouco	14	22,6	22,6	25,8
	Às vezes	11	17,7	17,7	43,5
	Quase sempre	23	37,1	37,1	80,6
	Sempre	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G11. No decorrer da semana passada, sentiu-se triste?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	12	19,4	19,4	19,4
	Raramente	22	35,5	35,5	54,8
	Pontualmente	7	11,3	11,3	66,1
	Nem muito/ Nem pouco	5	8,1	8,1	74,2
	Às vezes	7	11,3	11,3	85,5
	Quase sempre	8	12,9	12,9	98,4
	Sempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G12. No decorrer da semana passada, sentiu-se irritada/o?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	5	8,1	8,1	8,1
	Raramente	11	17,7	17,7	25,8
	Pontualmente	13	21,0	21,0	46,8
	Nem muito/ Nem pouco	10	16,1	16,1	62,9
	Às vezes	14	22,6	22,6	85,5
	Quase sempre	7	11,3	11,3	96,8
	Sempre	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G13. No seu dia-a-dia, sente que existem poucas oportunidades para demonstrar as suas capacidades?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Nunca	6	9,7	9,7	9,7
	Raramente	11	17,7	17,7	27,4
	Pontualmente	10	16,1	16,1	43,5
	Às Vezes	17	27,4	27,4	71,0
	Maioria das Vezes	13	21,0	21,0	91,9
	Quase sempre	4	6,5	6,5	98,4
	Sempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G14. No seu dia-a-dia, sente-se realizada/o pelo que faz e/ou atingiu?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Raramente	3	4,8	4,8	4,8
	Pontualmente	4	6,5	6,5	11,3
	Nem muito/ Nem pouco	16	25,8	25,8	37,1
	Às vezes	17	27,4	27,4	64,5
	Quase sempre	20	32,3	32,3	96,8
	Sempre	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G15. Quando as coisas na sua vida não correm bem, é fácil regressar ao normal?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Extremamente difícil	1	1,6	1,6	1,6
	Muito difícil	2	3,2	3,2	4,8
	Difícil	5	8,1	8,1	12,9
	Nem difícil/nem fácil	20	32,3	32,3	45,2
	Fácil	21	33,9	33,9	79,0
	Muito fácil	12	19,4	19,4	98,4
	Extremamente fácil	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G16. Até que ponto considera ser reconhecida/o pelas pessoas que lhe são próximas?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Raramente	3	4,8	4,8	4,8
	Pontualmente	5	8,1	8,1	12,9
	Nem muito/ Nem pouco	12	19,4	19,4	32,3
	Às vezes	15	24,2	24,2	56,5
	Quase sempre	20	32,3	32,3	88,7
	Sempre	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO G17. Sente facilidade na gestão dos problemas importantes que vão surgindo na sua vida?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Extrema dificuldade	1	1,6	1,6	1,6
	Muita dificuldade	4	6,5	6,5	8,1
	Dificuldade	4	6,5	6,5	14,5
	Nem difícil/nem fácil	13	21,0	21,0	35,5
	Facilidade	26	41,9	41,9	77,4
	Muita facilidade	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO: G18. Com que frequência se sente entusiasmada/o nas atividades que está a fazer?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Raramente	4	6,5	6,5	6,5
	Pontualmente	5	8,1	8,1	14,5
	Nem muito/ Nem pouco	9	14,5	14,5	29,0
	Às vezes	20	32,3	32,3	61,3
	Quase sempre	20	32,3	32,3	93,5
	Sempre	4	6,5	6,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

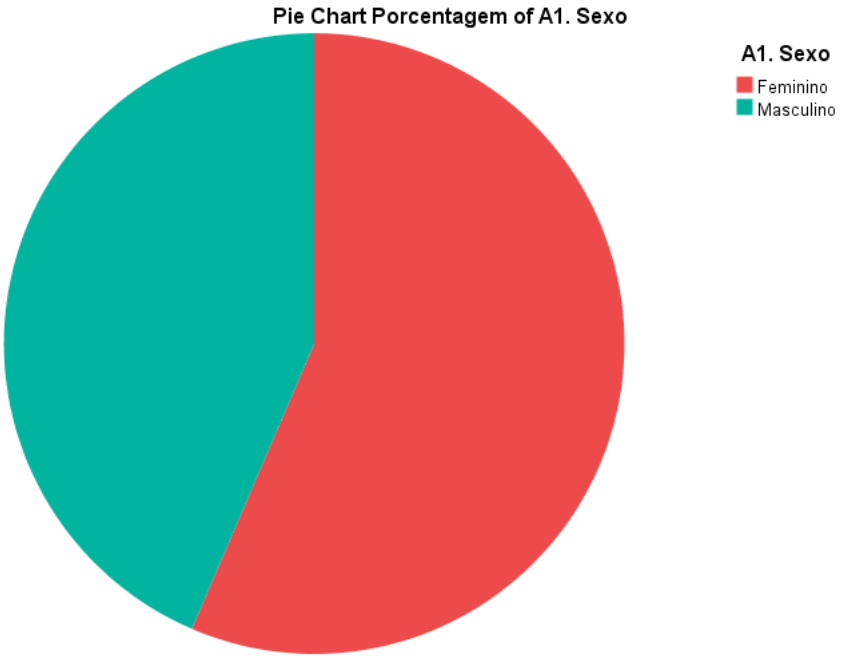
ANEXO: G19. Sente que as pessoas o/a tratam com respeito?

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Raramente	1	1,6	1,6	1,6
	Pontualmente	4	6,5	6,5	8,1
	Nem muito/ Nem pouco	11	17,7	17,7	25,8
	Às vezes	11	17,7	17,7	43,5
	Quase sempre	25	40,3	40,3	83,9
	Sempre	10	16,1	16,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

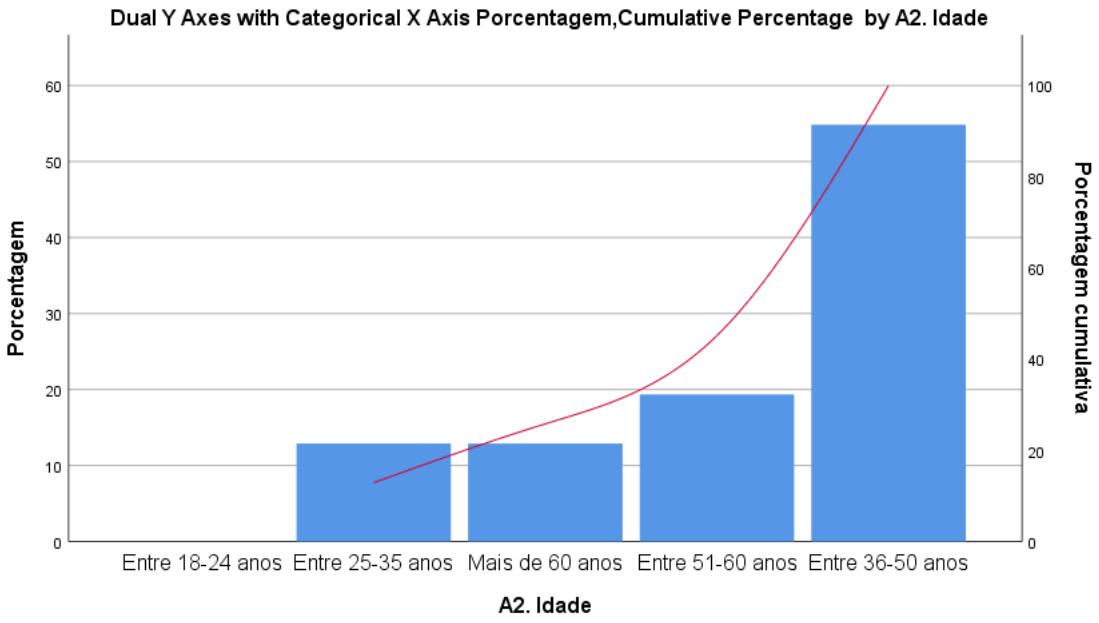
ANEXO 11: GRÁFICOS

ANEXO A1.1.: Identificação do Género dos Participantes



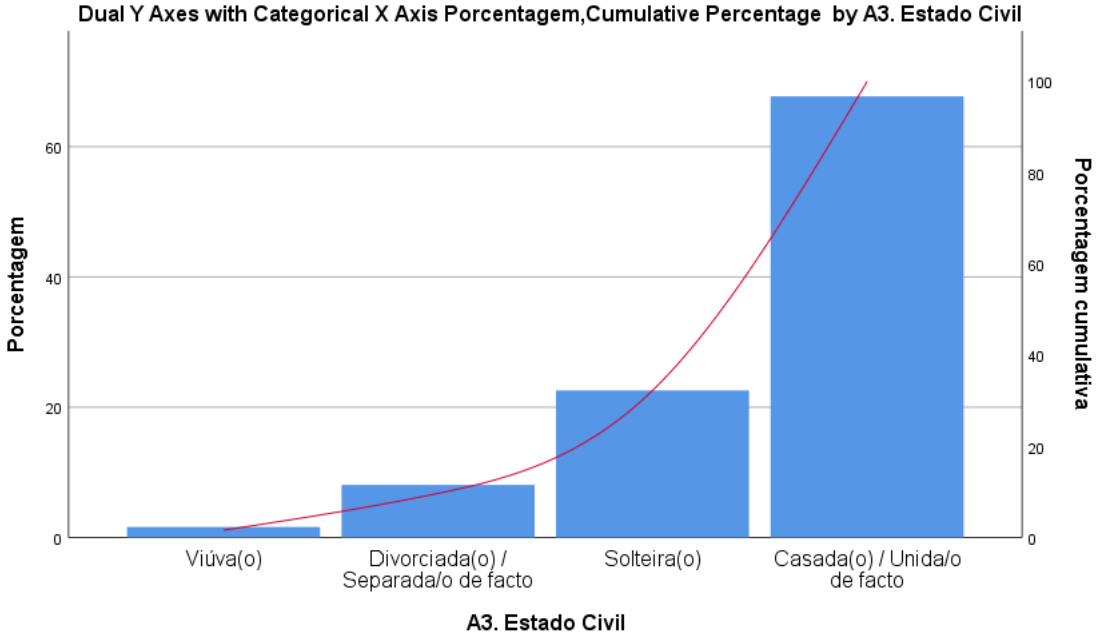
Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO A1.2.: Idade



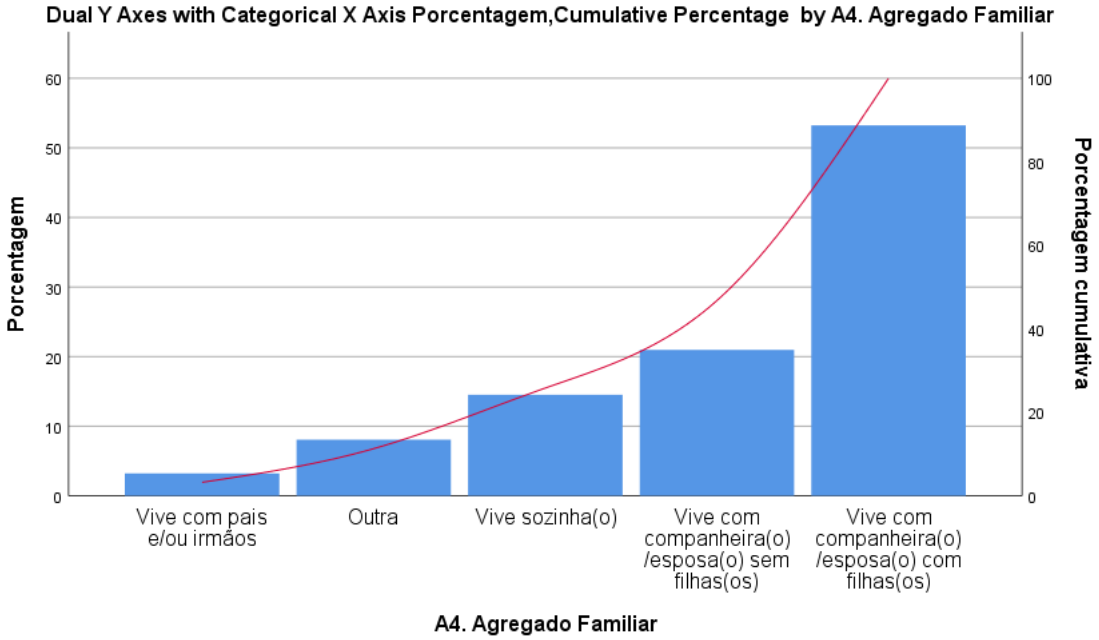
Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO A1.3.: Estado Civil



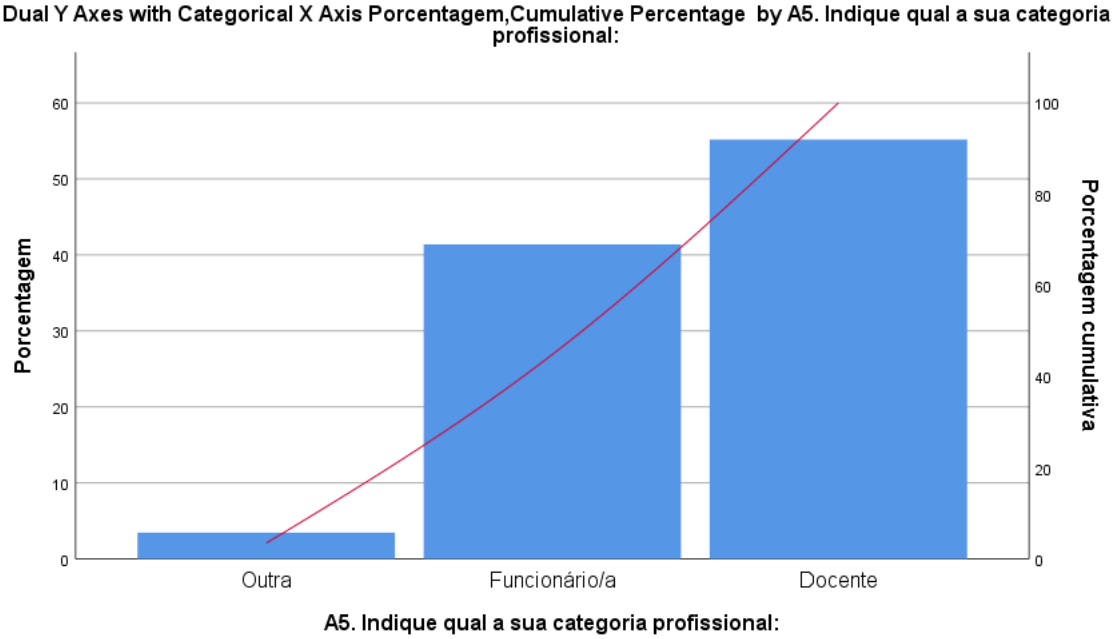
Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO A1.4.: Agregado Familiar



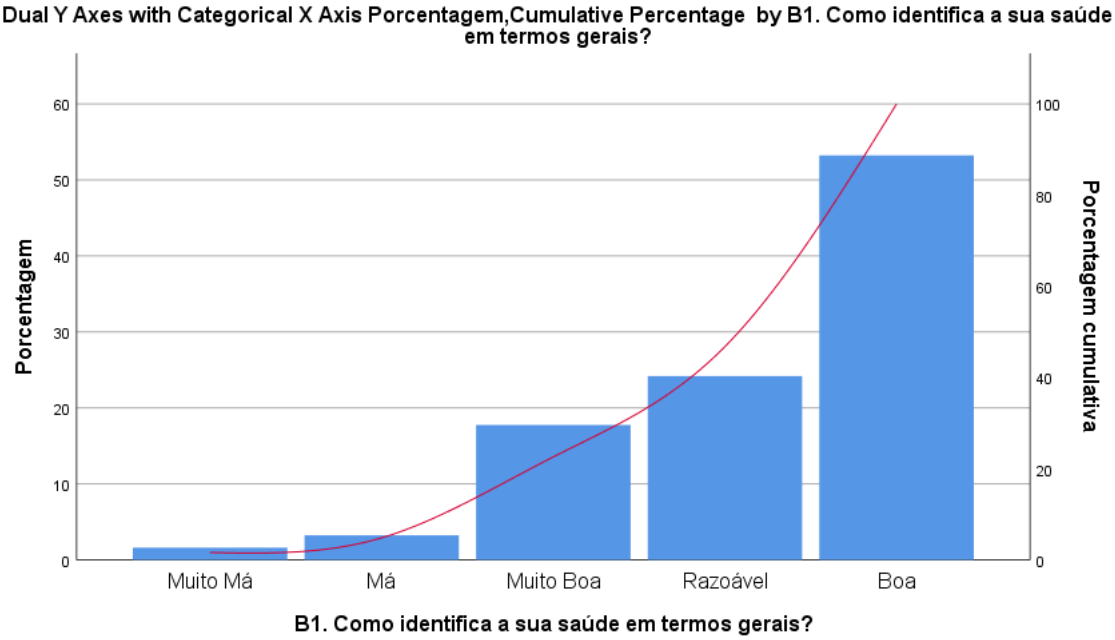
Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

ANEXO A1.5.: Profissão

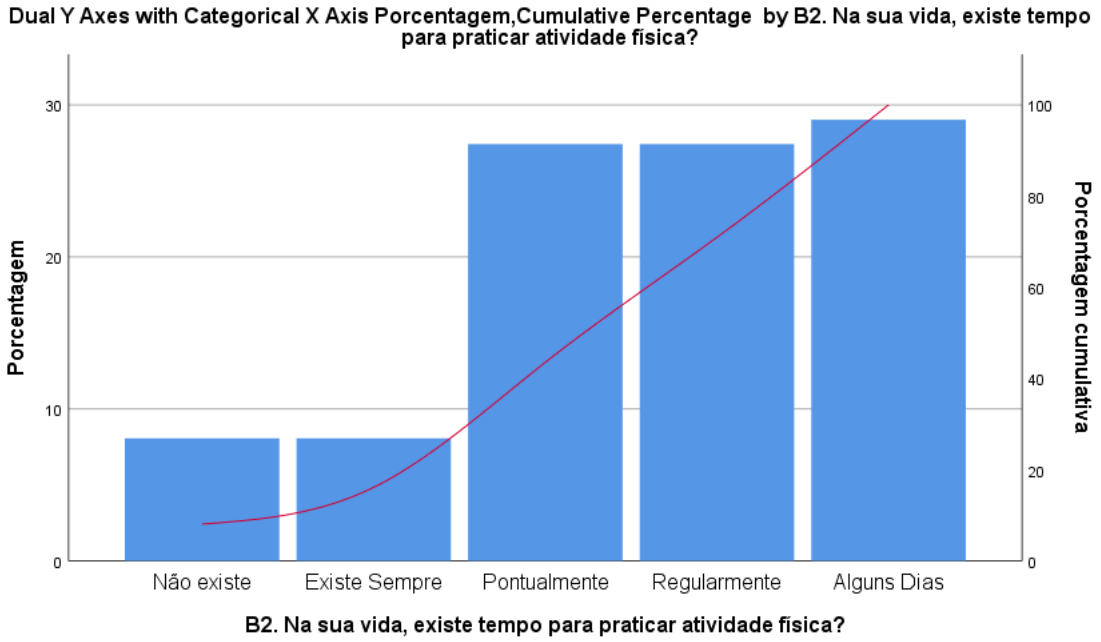


Fonte: Elaboração própria, a partir do SPSS

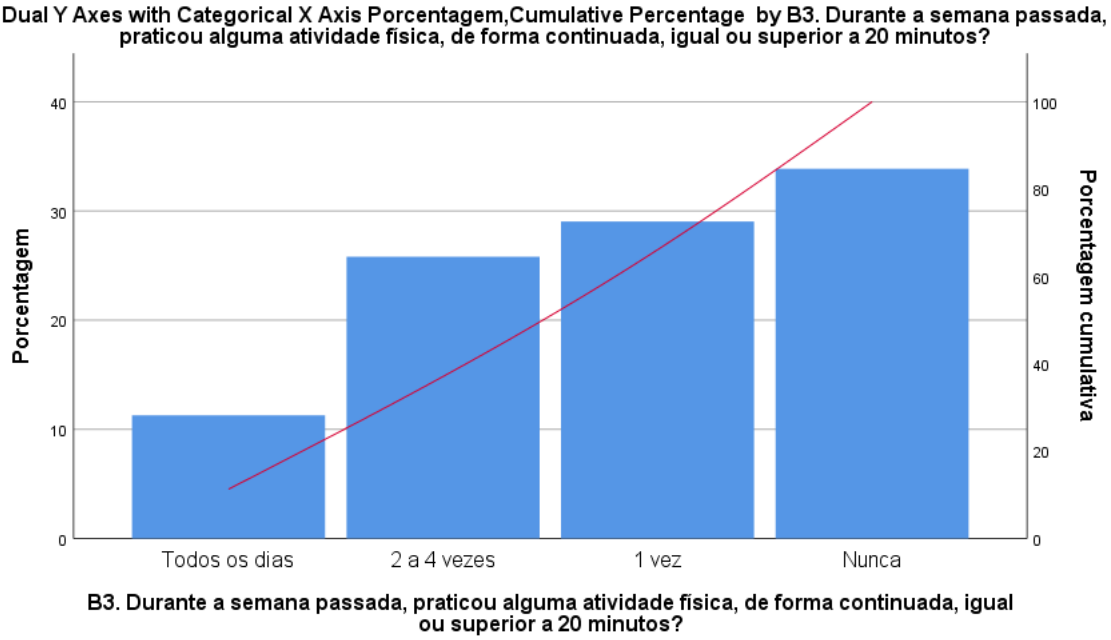
ANEXO B1.1.: Identificação do Estado de Saúde



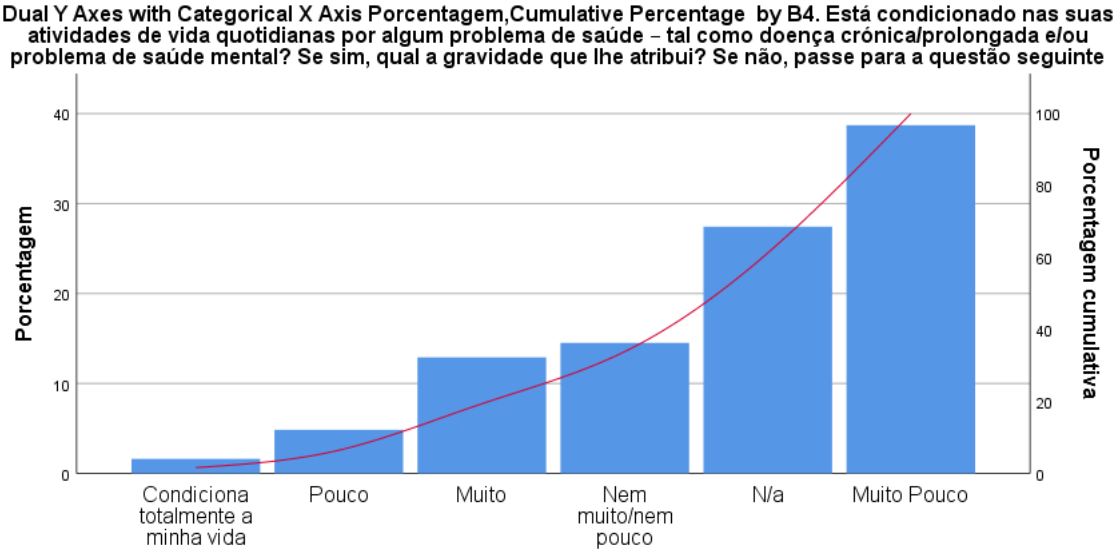
ANEXO B1.2.: Tempo para Pártica de Atividade Física



ANEXO B1.3.: Prática de Atividade Física Superior a 20 minutos

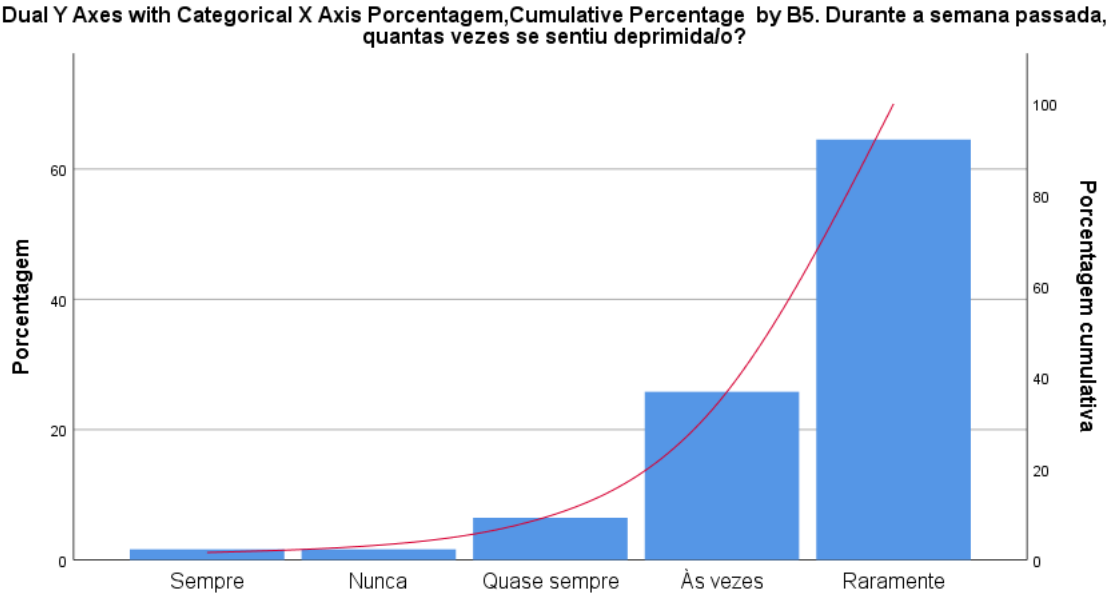


ANEXO B1.4.: Condicionantes da Saúde



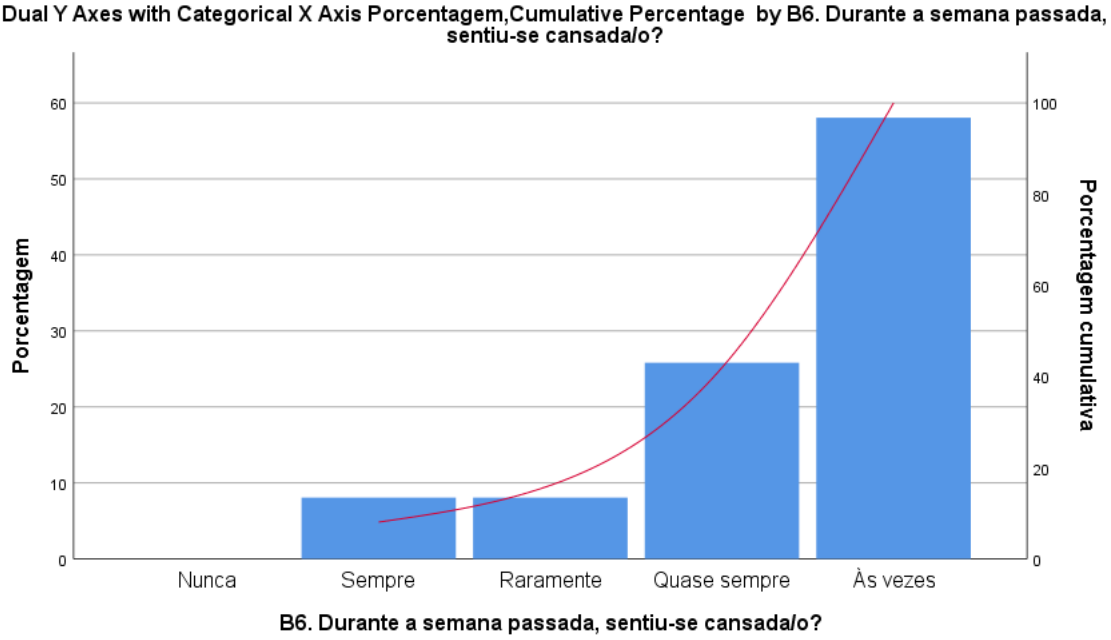
B4. Está condicionado nas suas atividades de vida quotidianas por algum problema de saúde – tal como doença crónica/prolongada e/ou problema de saúde mental? Se sim, qual a gravidade que lhe atribui? Se não, passe para a questão seguinte

ANEXO B1.5.: Identificação de Depressão

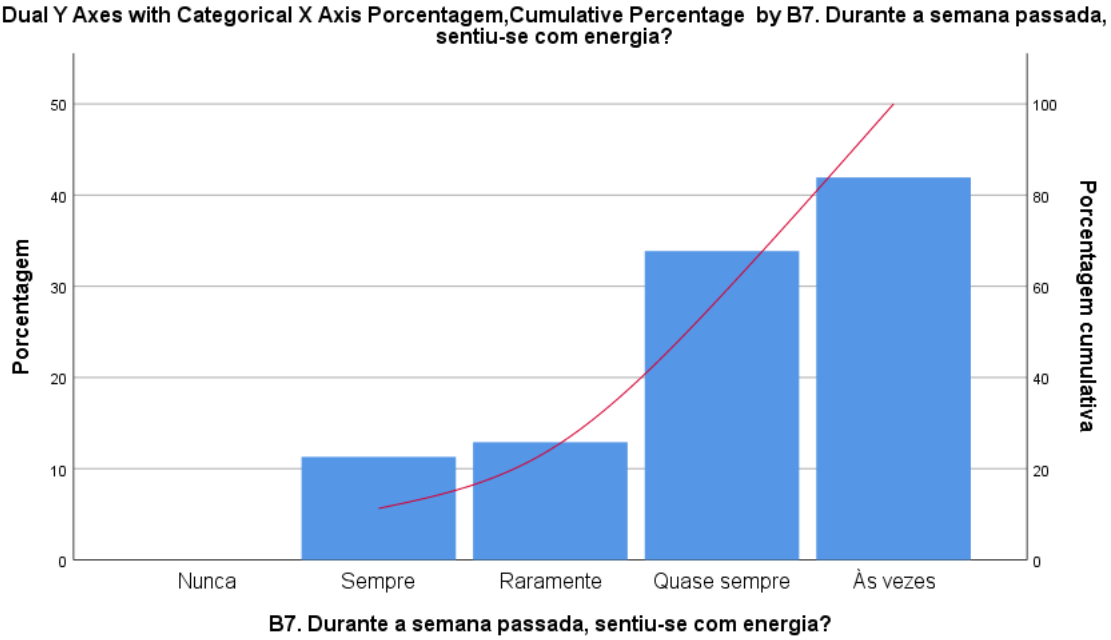


B5. Durante a semana passada, quantas vezes se sentiu deprimida/o?

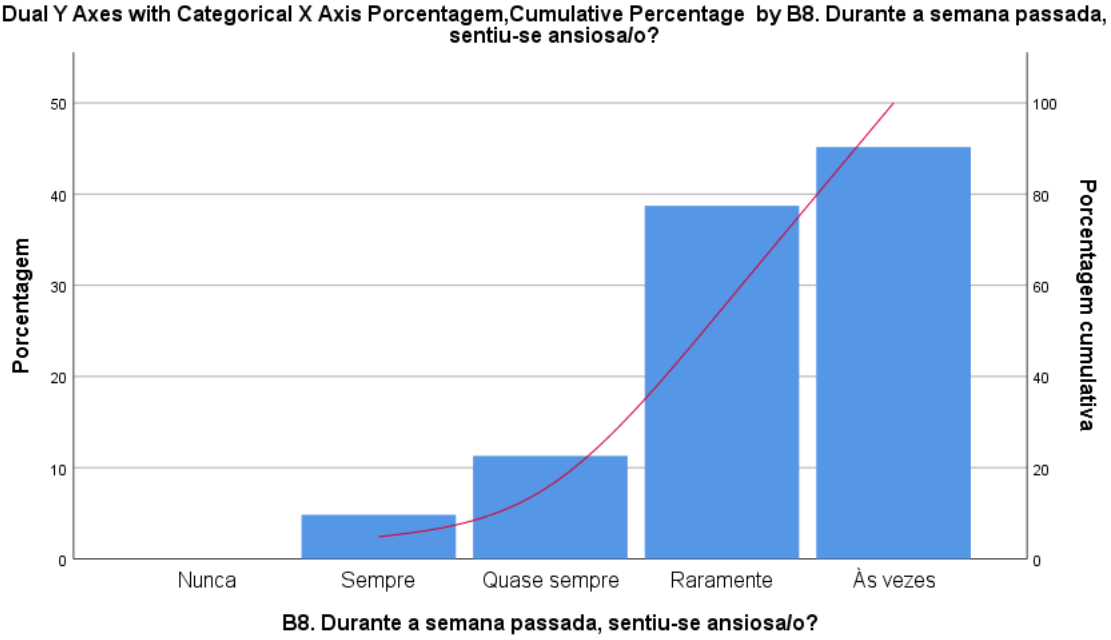
ANEXO B1.6.: Identificação de Cansaço



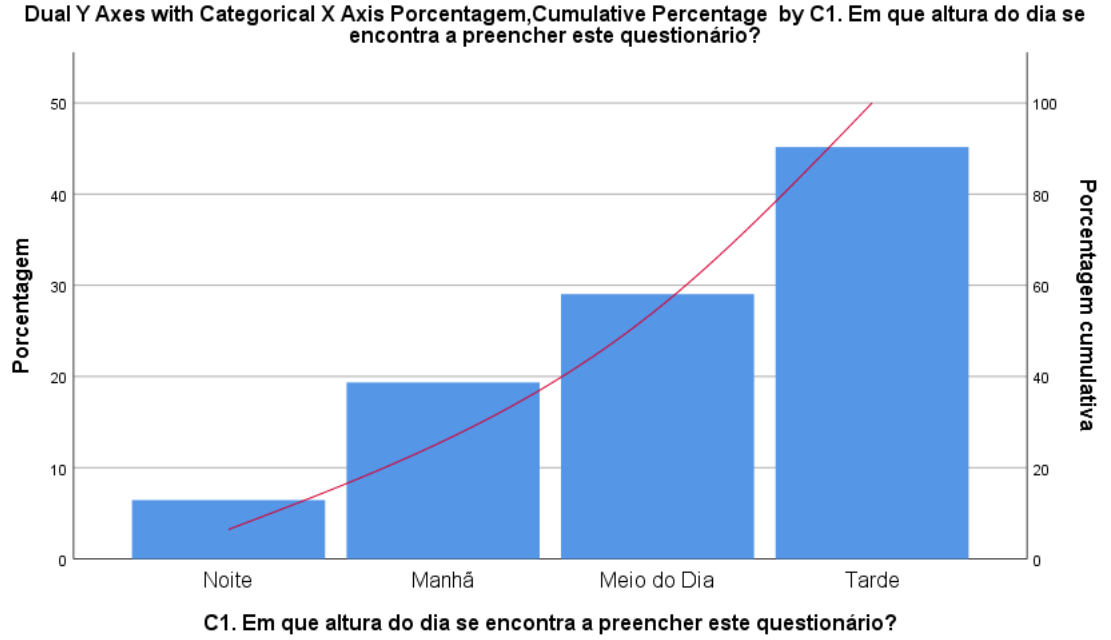
ANEXO B1.7.: Identificação de Energia



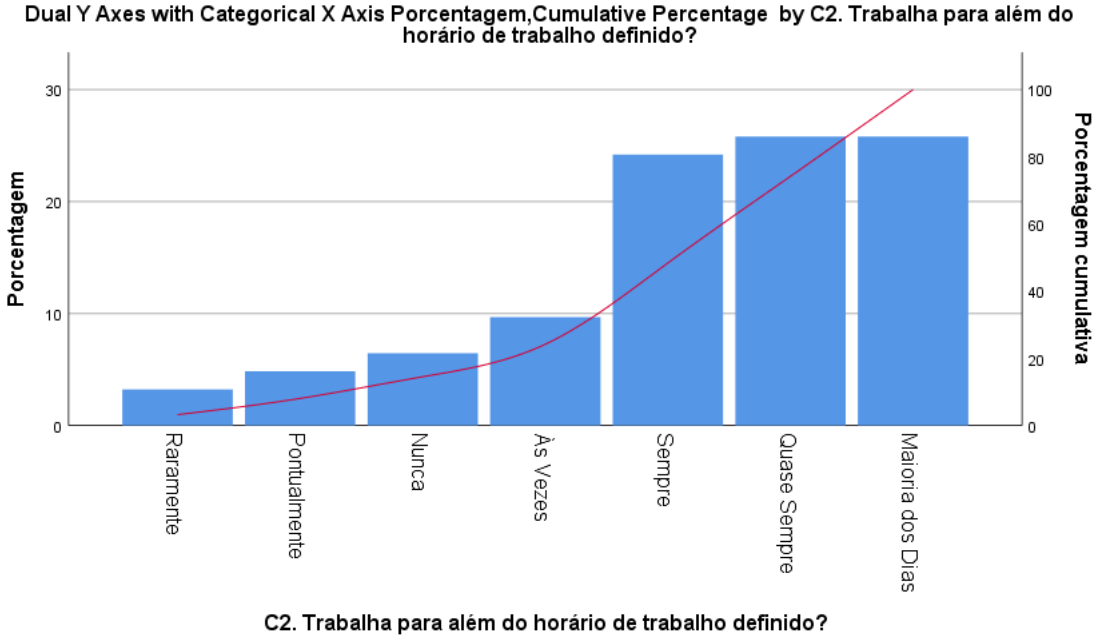
ANEXO B1.8.: Identificação de Nível de Energia



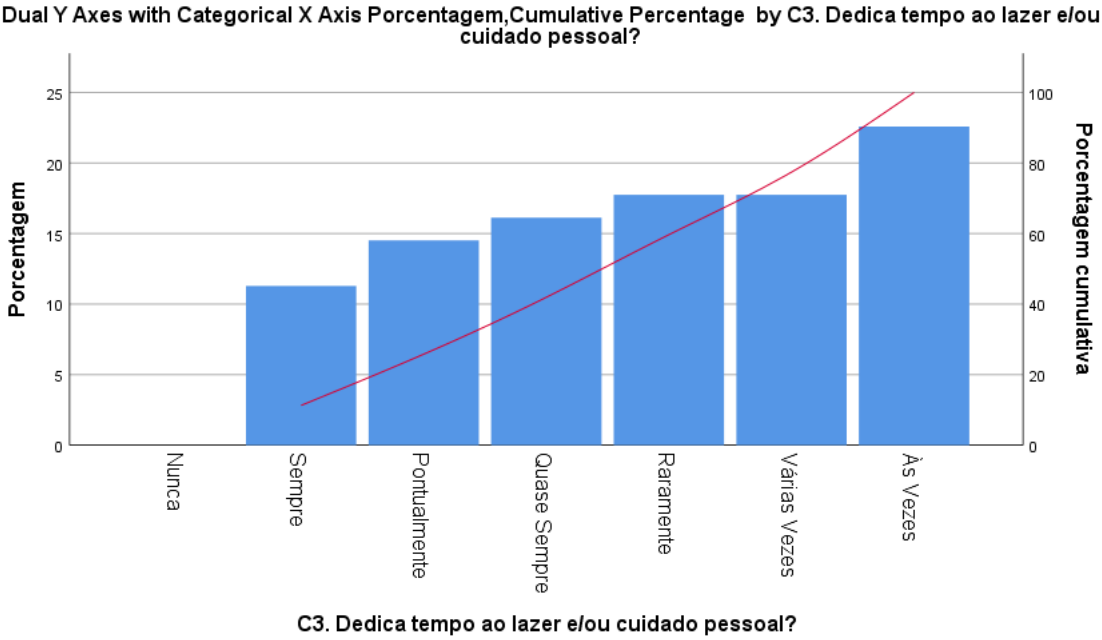
ANEXO C1.1.: Período do Dia em que preencheu o Questionário



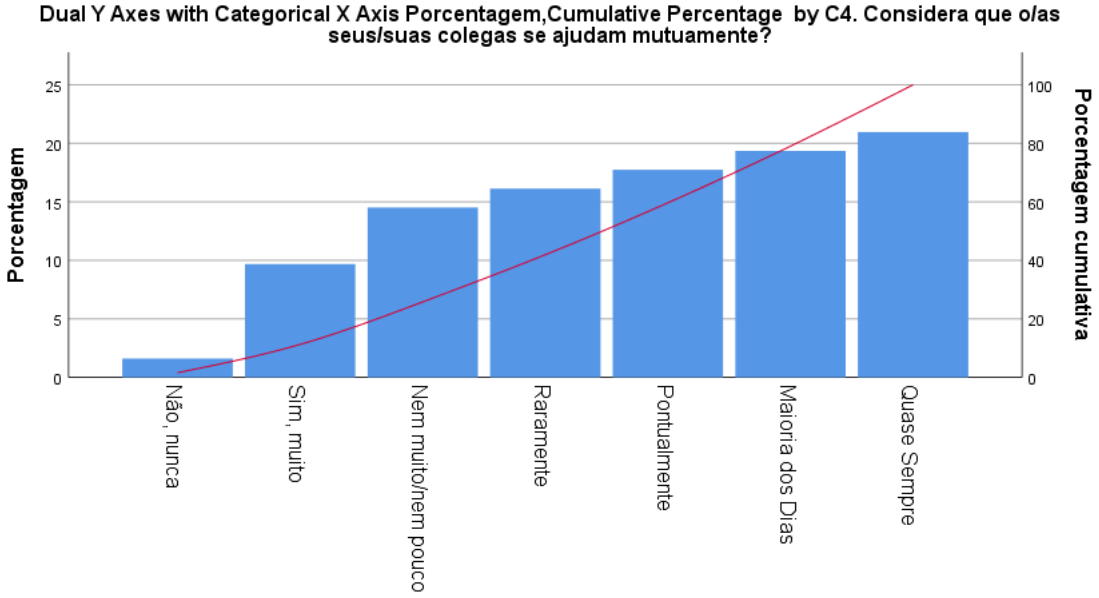
ANEXO C1.2.: Trabalho Além do Horário Definido



ANEXO C1.3.: Dedicação a Atividades de Lazer e/ou Cuidado Pessoal

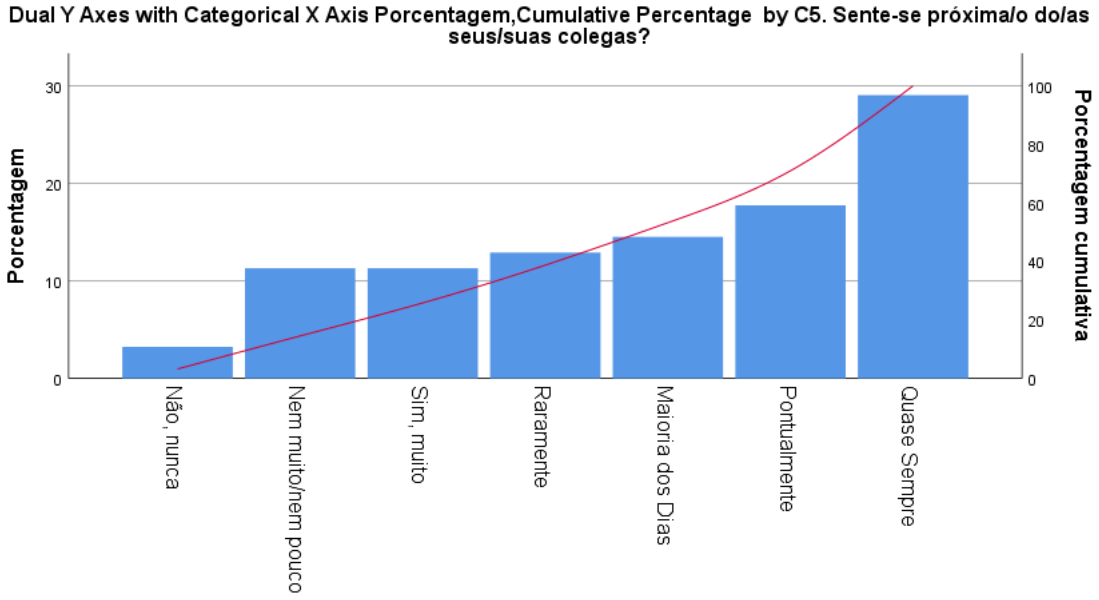


ANEXO C1.4.: Identificação de Ajuda Mútua



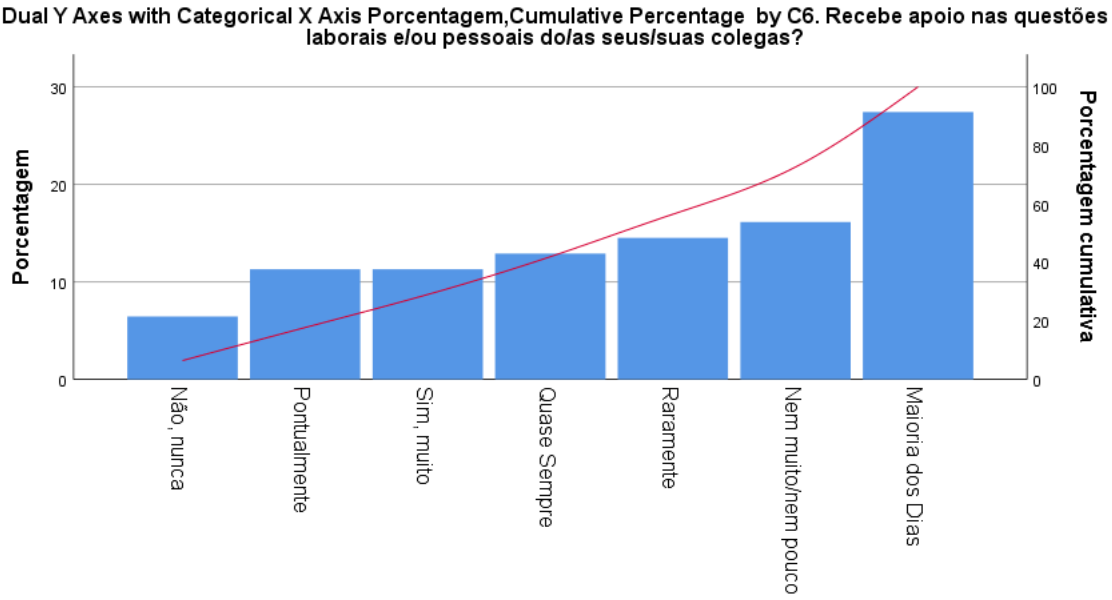
C4. Considera que o/as seus/suas colegas se ajudam mutuamente?

ANEXO C1.5.: Identificação de Proximidade com Colegas



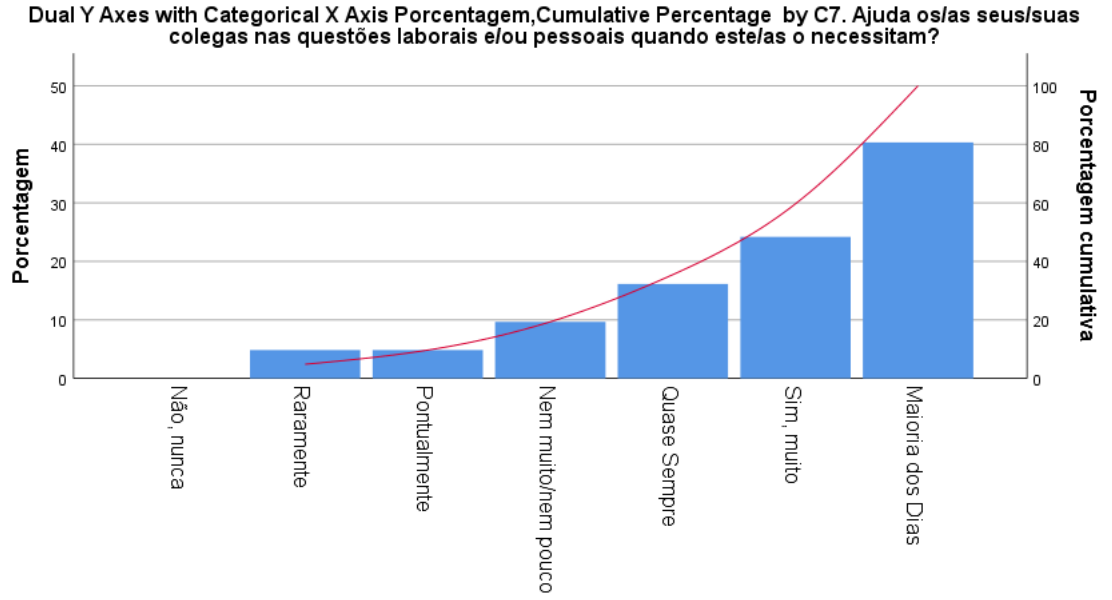
C5. Sente-se próxima/o do/as seus/suas colegas?

ANEXO C1.6.: Identificação de Apoio dos/as Colegas



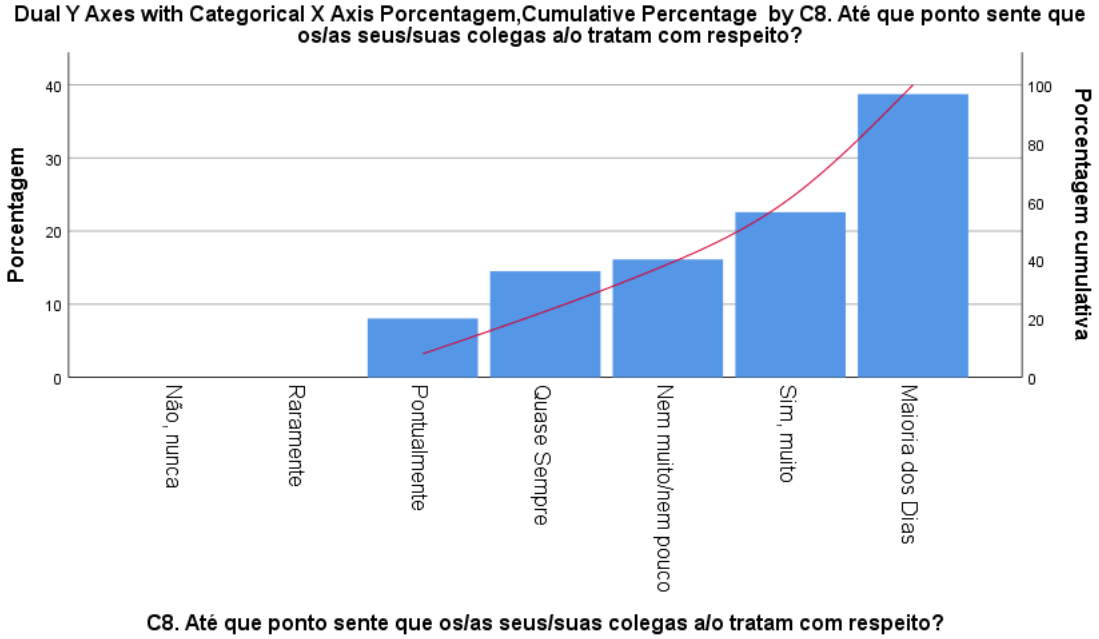
C6. Recebe apoio nas questões laborais e/ou pessoais do/as seus/suas colegas?

ANEXO C1.7.: Identificação de Apoio aos/às Colegas no Trabalho

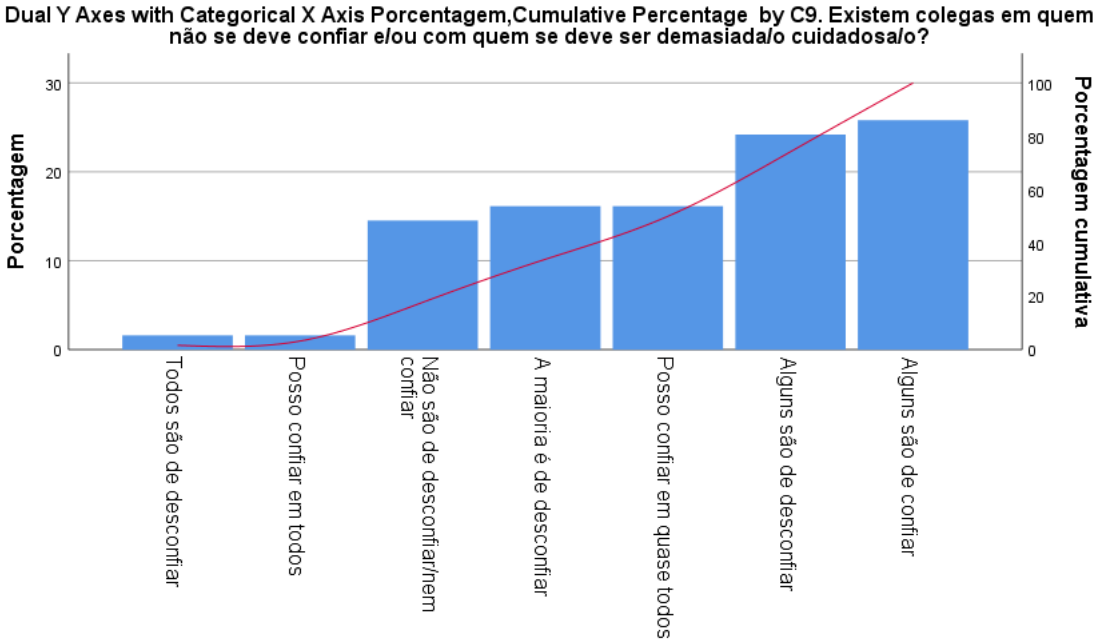


C7. Ajuda os/as seus/suas colegas nas questões laborais e/ou pessoais quando este/as o...

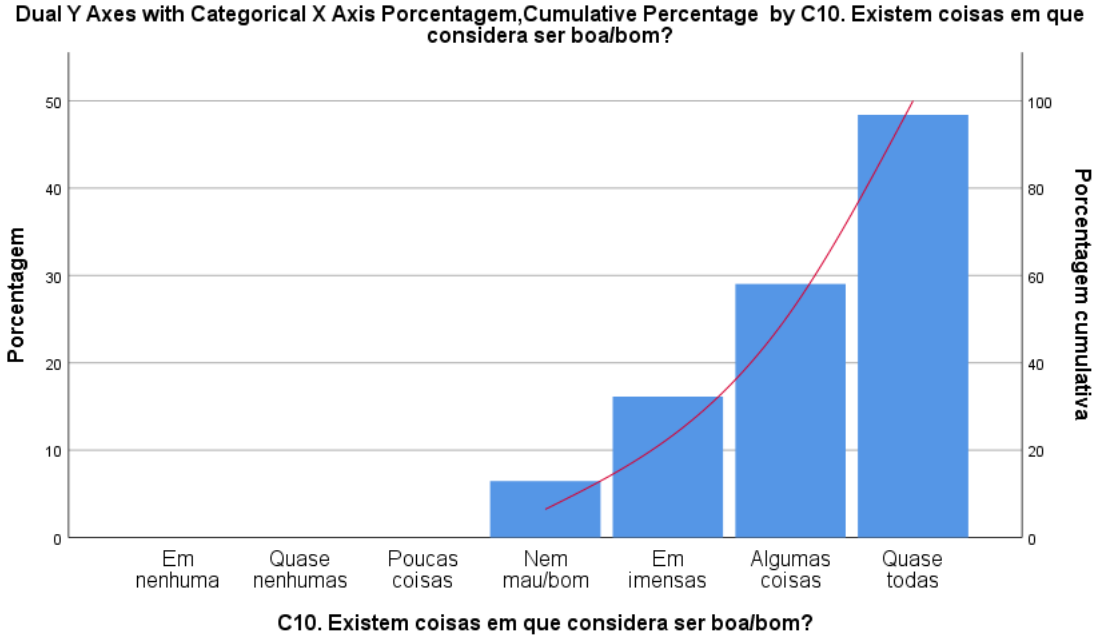
ANEXO C1.8.: Identificação de Sentimento de Respeito



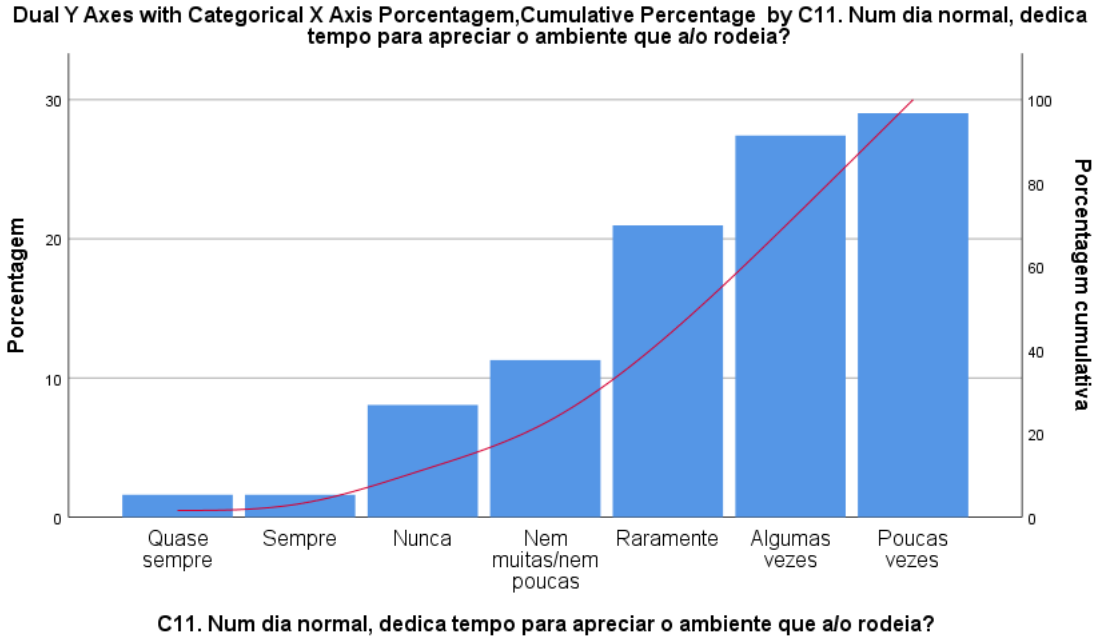
ANEXO C1.9.: Identificação de Confiança dos/as Colegas



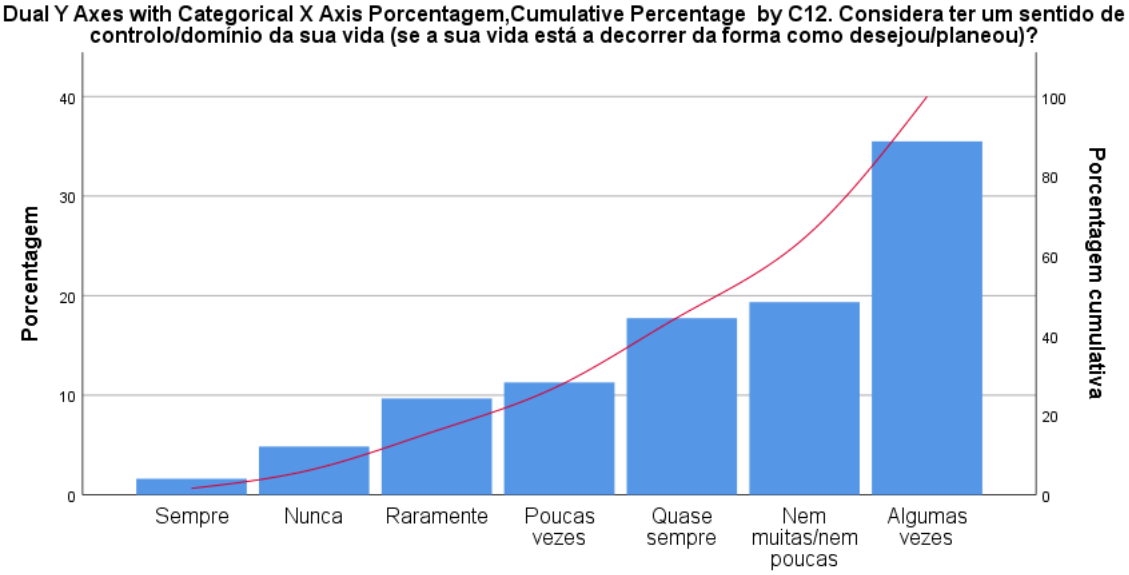
ANEXO C1.10.: Valorização Pessoal



ANEXO C1.11.: Identificação de Tempo para Apreciação do Ambiente

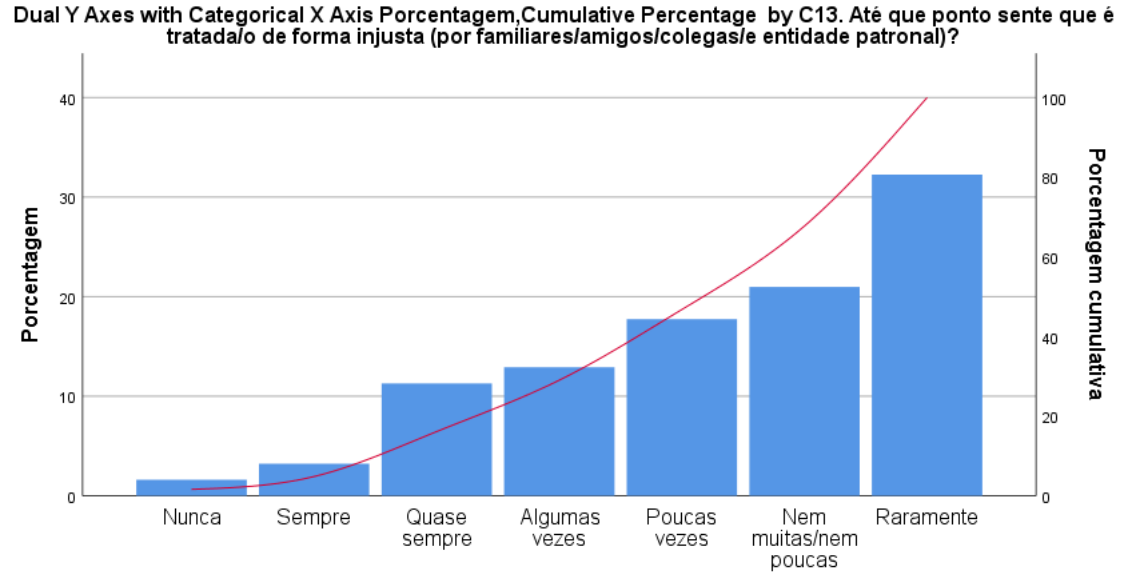


ANEXO C1.12.: Identificação de Autocontrolo



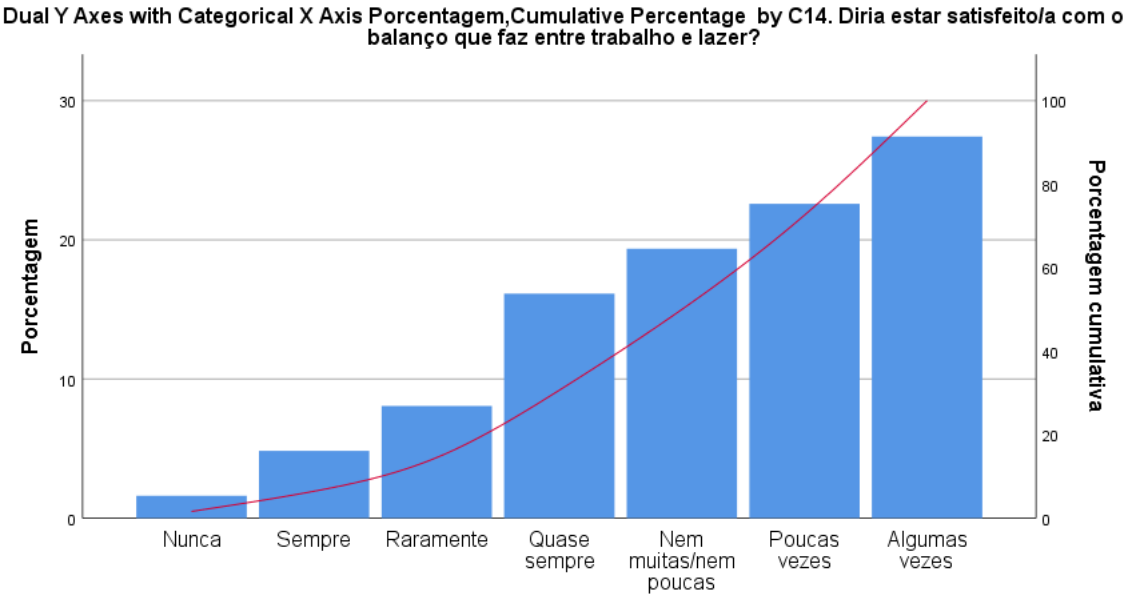
C12. Considera ter um sentido de controlo/domínio da sua vida (se a sua vida está a decorrer da forma como desejou/planeou)?

ANEXO C1.13.: Identificação de Justiça

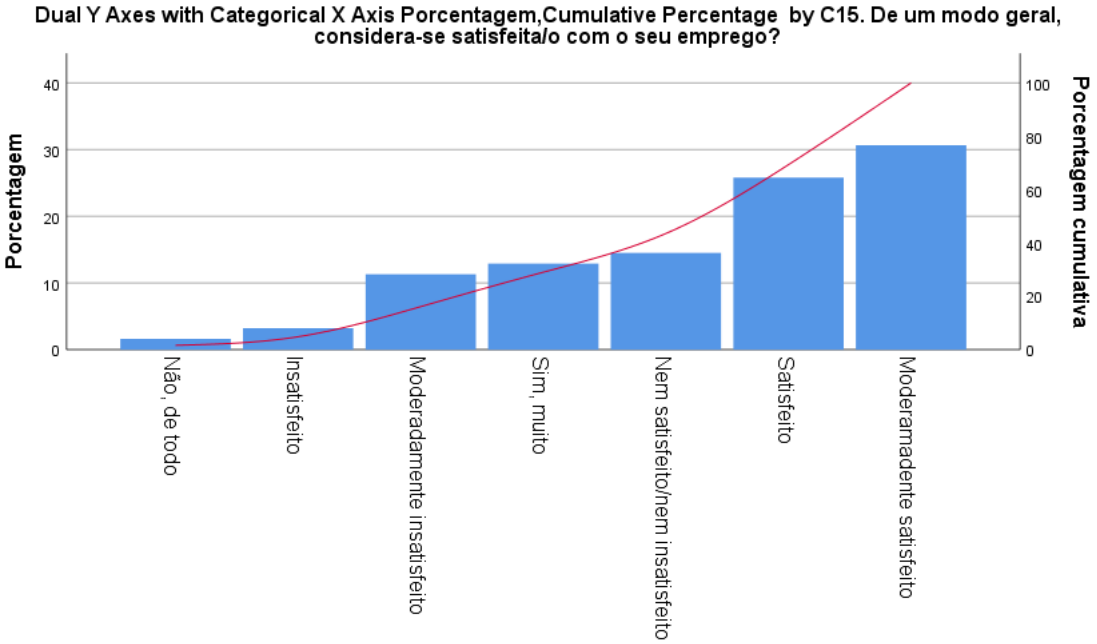


C13. Até que ponto sente que é tratada/o de forma injusta (por familiares/amigos/colegas/e entidade patronal)?

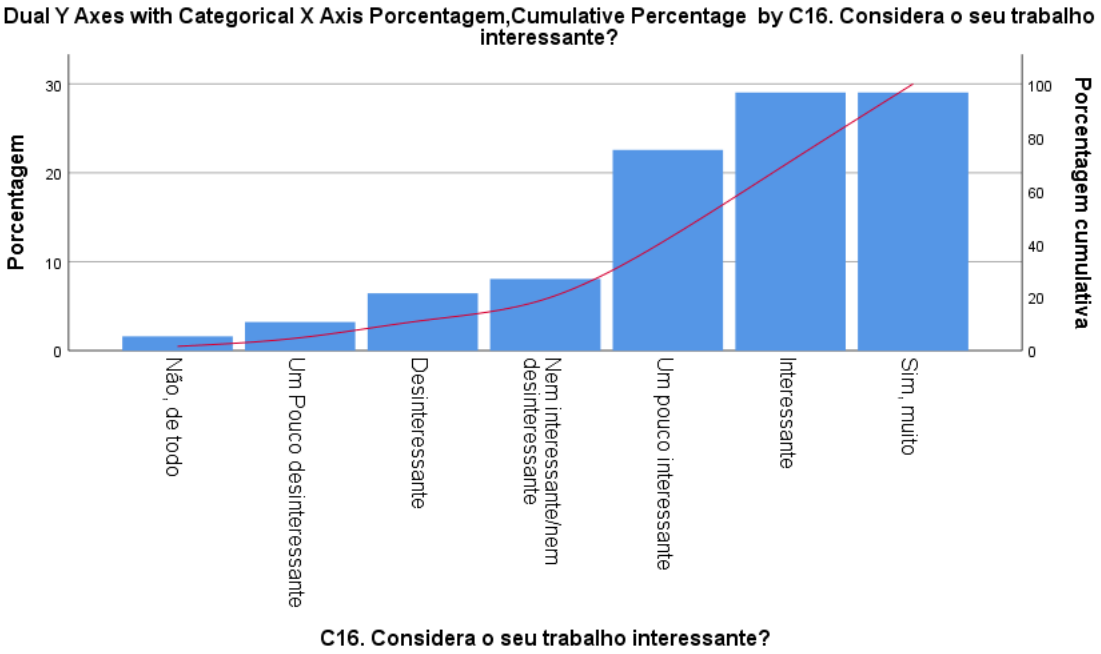
ANEXO C1.14.: Identificação Satisfação com o Balanço entre Vida pessoal e Laboral



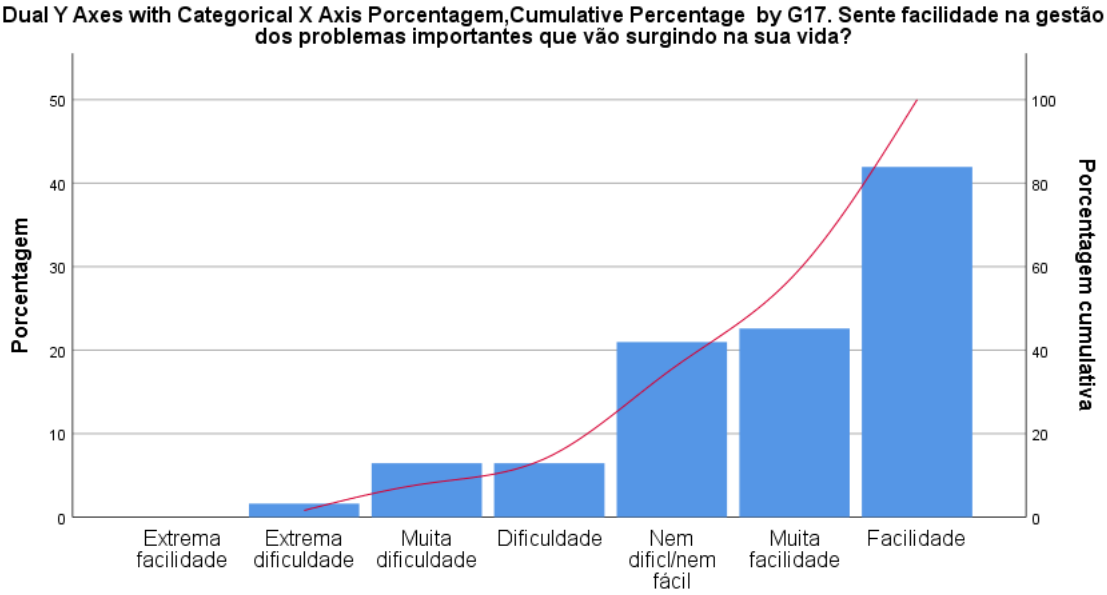
ANEXO C1.15.: Identificação de Satisfação com Emprego Atual



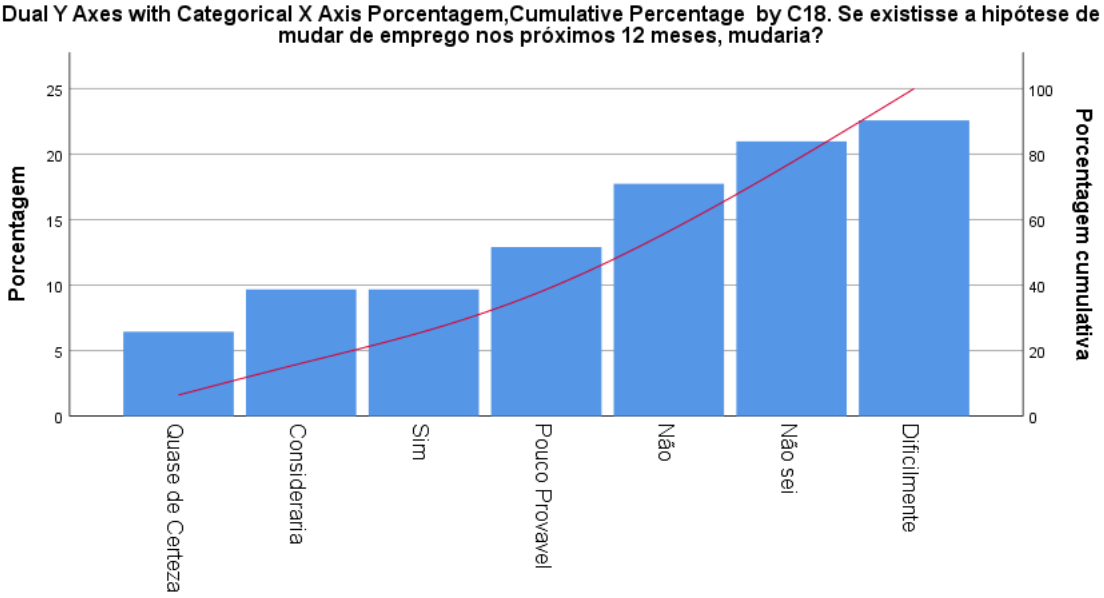
ANEXO C1.16.: Identificação de Interesse pelo Trabalho



ANEXO C1.17.: Identificação de Capacidade de Gestão de Problemas

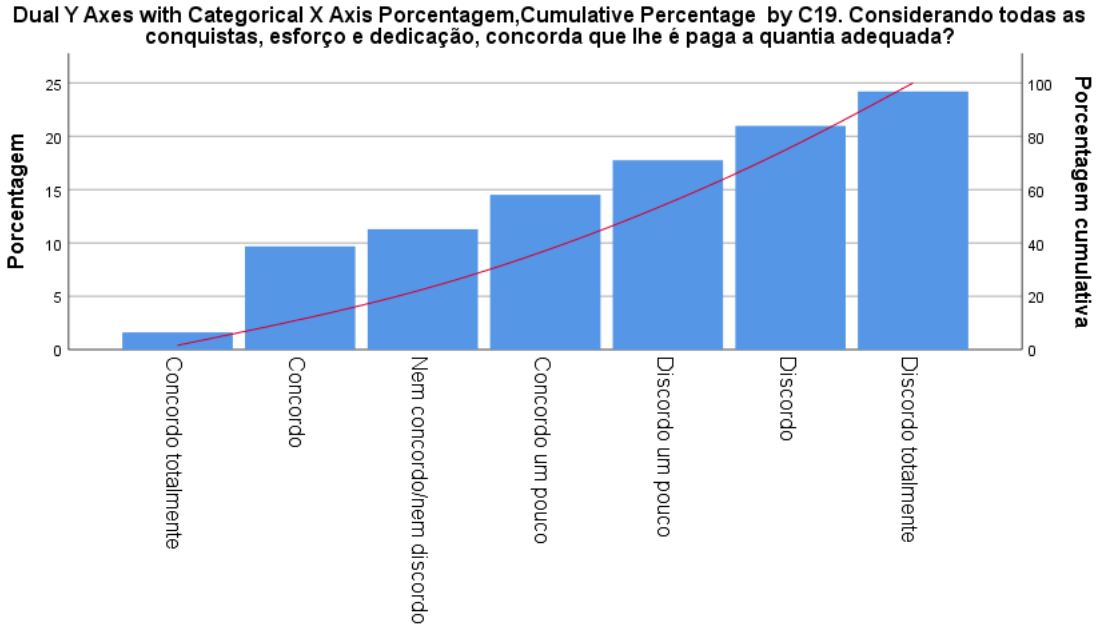


ANEXO C1.18.: Identificação Interesse em Mudar de Emprego



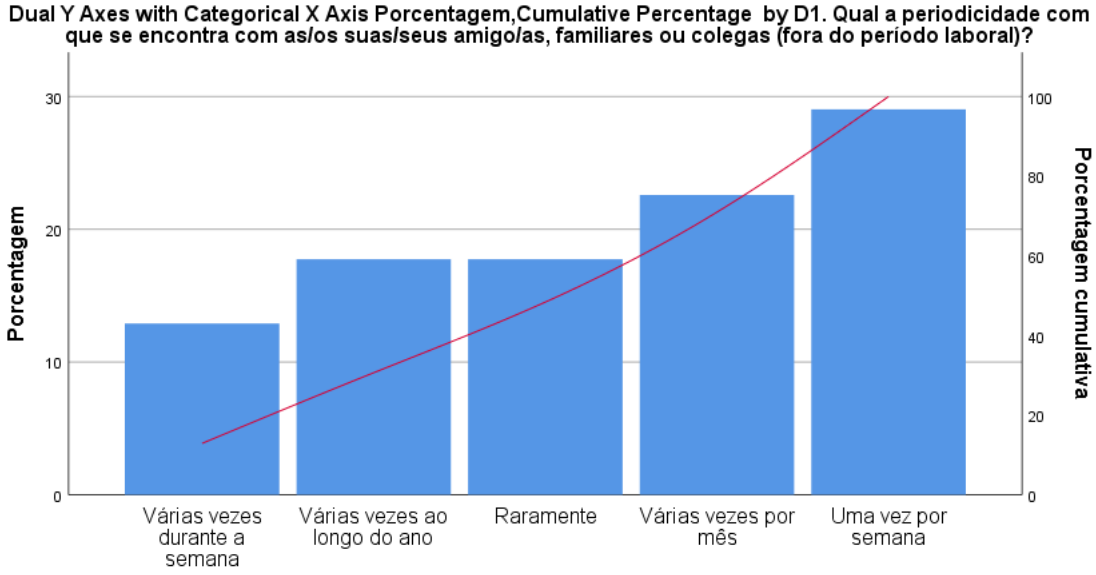
C18. Se existisse a hipótese de mudar de emprego nos próximos 12 meses, mudaria?

ANEXO C1.19.: Identificação Justiça do Pagamento Adequado ao emprenho e Tarefas que Realiza

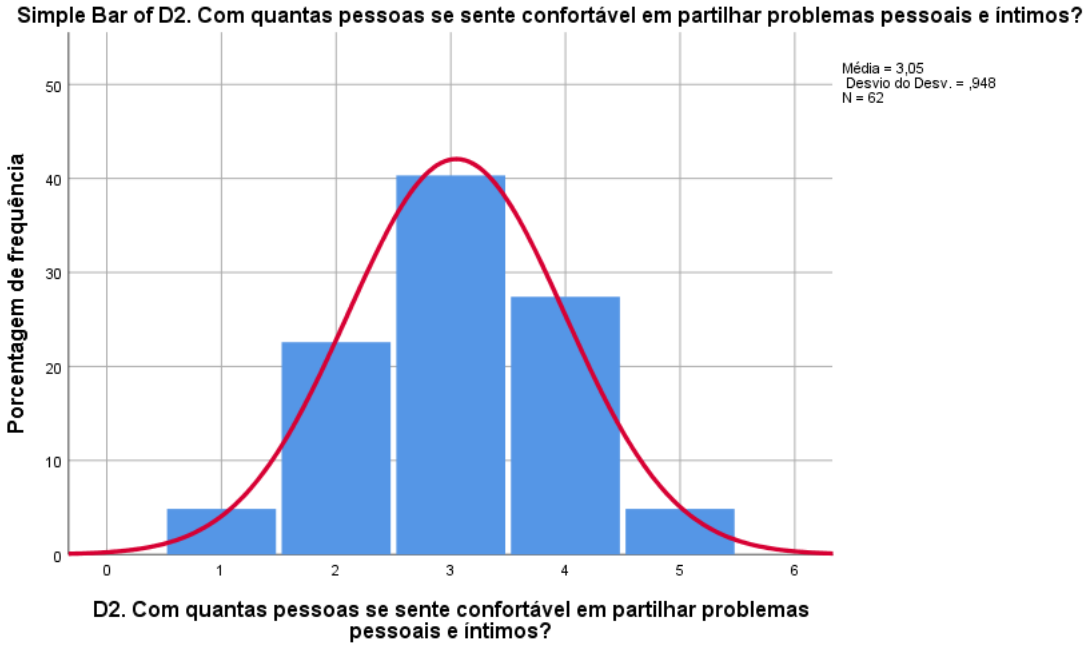


C19. Considerando todas as conquistas, esforço e dedicação, concorda que lhe é paga a

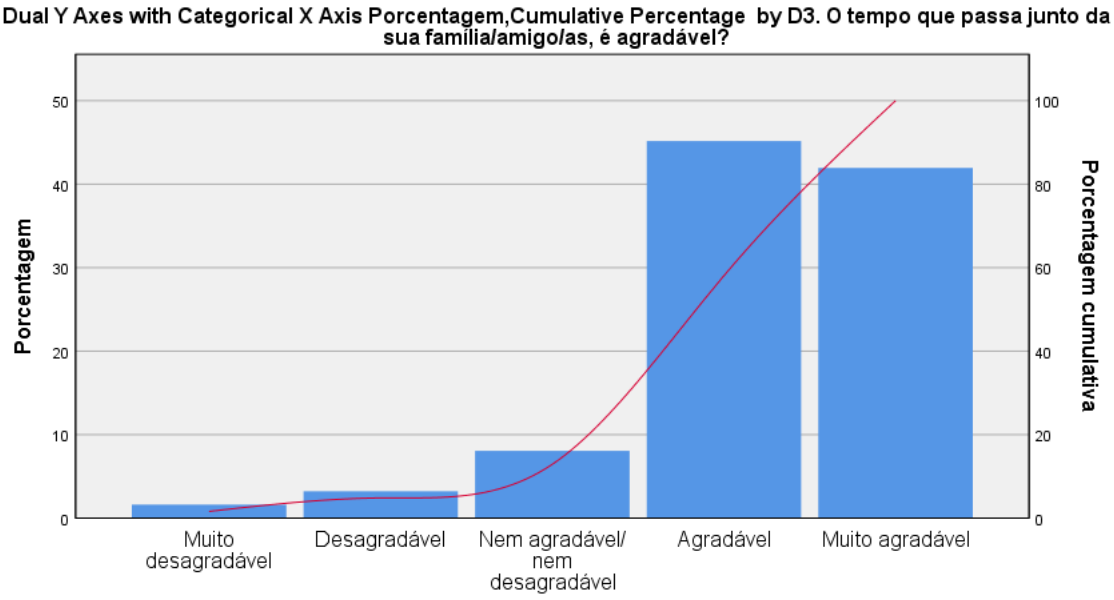
ANEXO D1.1.: Periodicidade com que Socializa fora do Horário Laboral



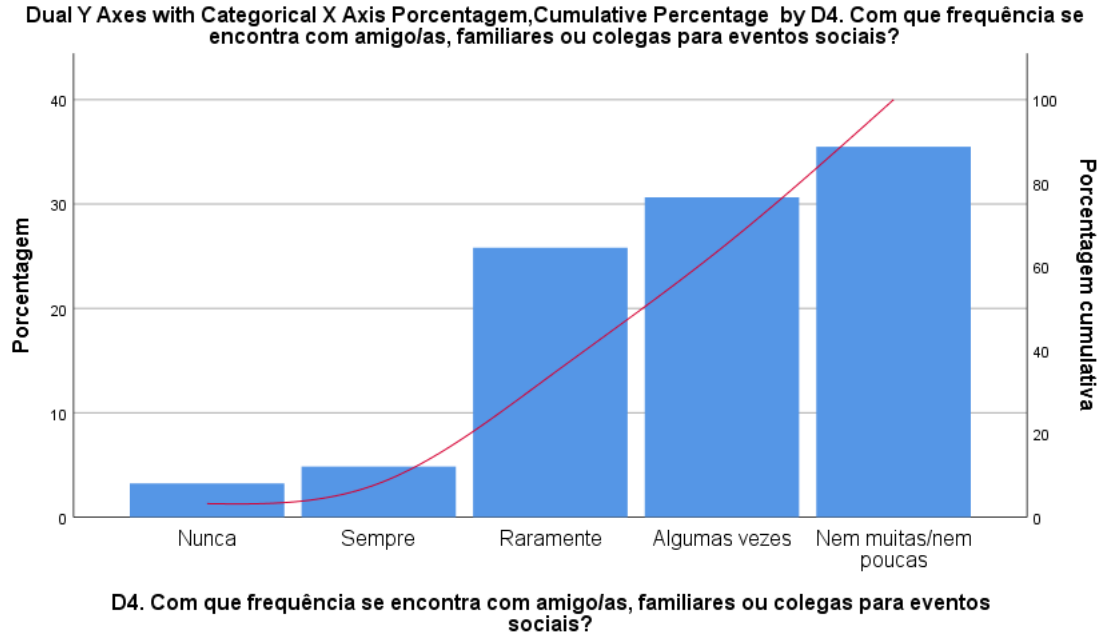
ANEXO D.1.2.: Identificação do Grupo de Pessoas com quem Sente Confiante em Partilhar Informações Pessoas



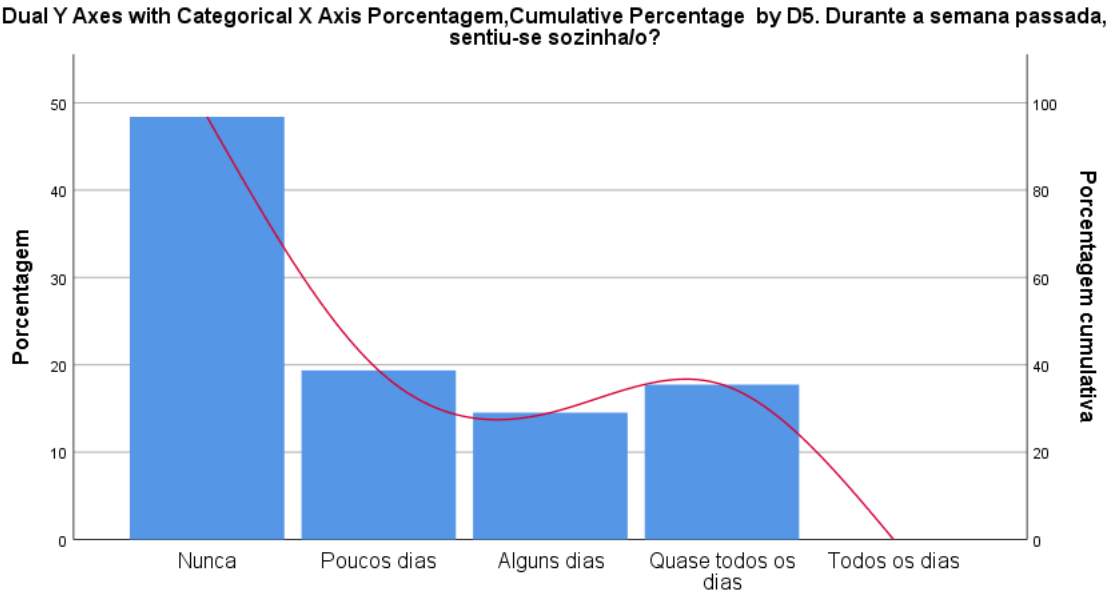
ANEXO D.1.3.: Identificação do Tempo Dedicado à Família/Amigos



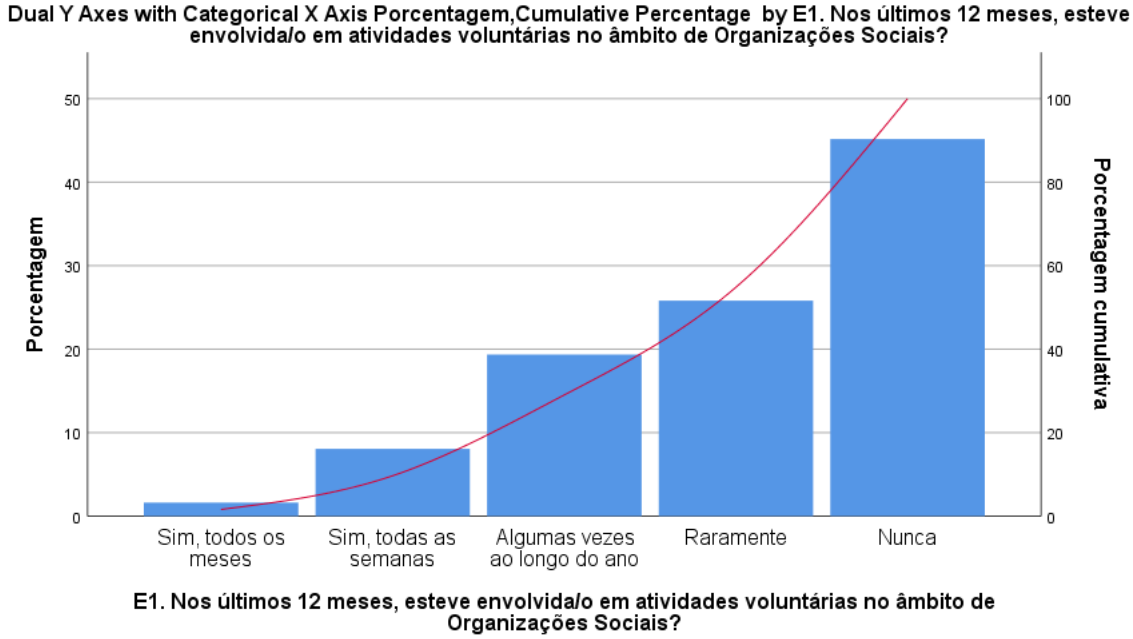
ANEXO D.1.4.: Identificação da Frequência com que se Encontra com Familiares/Amigos em Eventos Sociais



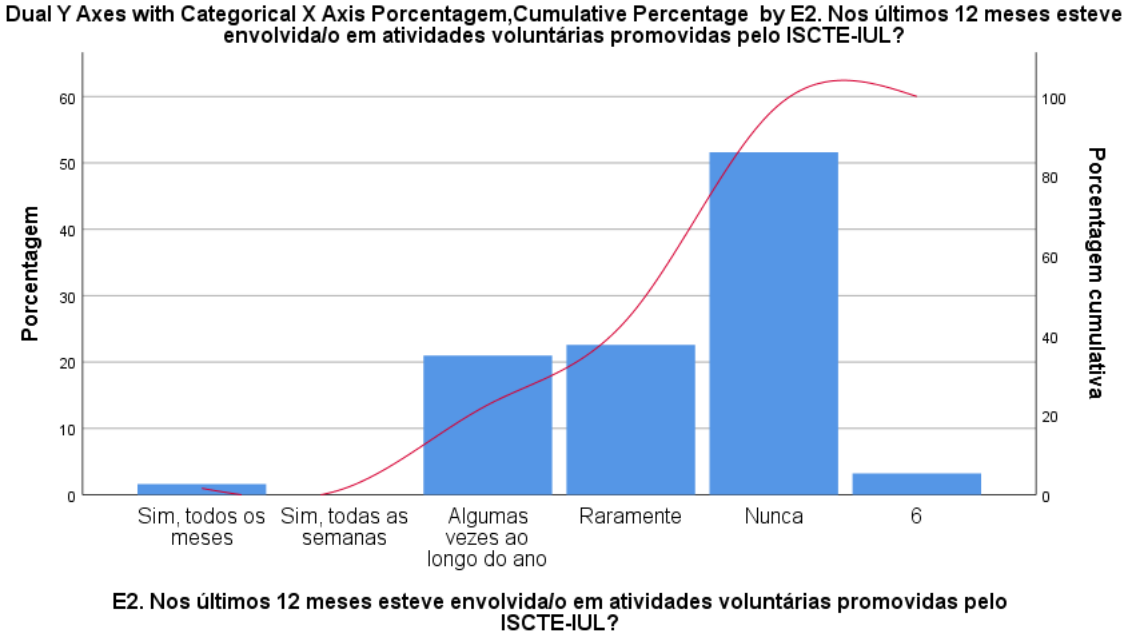
ANEXO D.1.5.: Identificação de Sentimento de Solidão



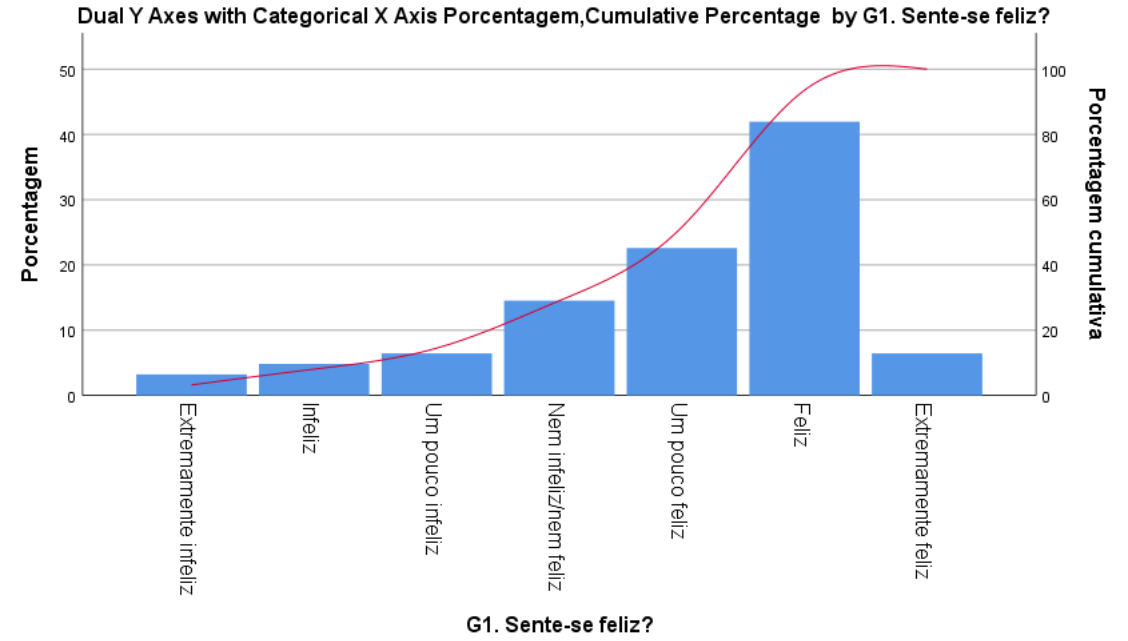
ANEXO E.1.1.: Participação em Eventos de Voluntariado no Âmbito de Outras Organizações



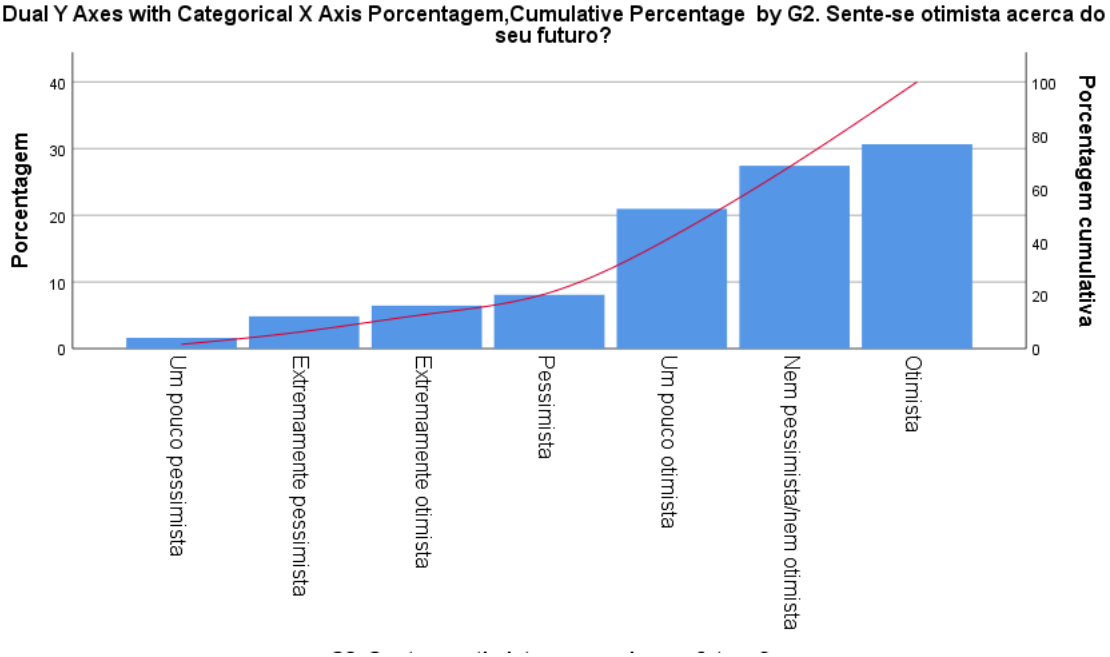
ANEXO E.1.2.: Participação em Eventos de Voluntariado no Âmbito do ISCTE-IUL



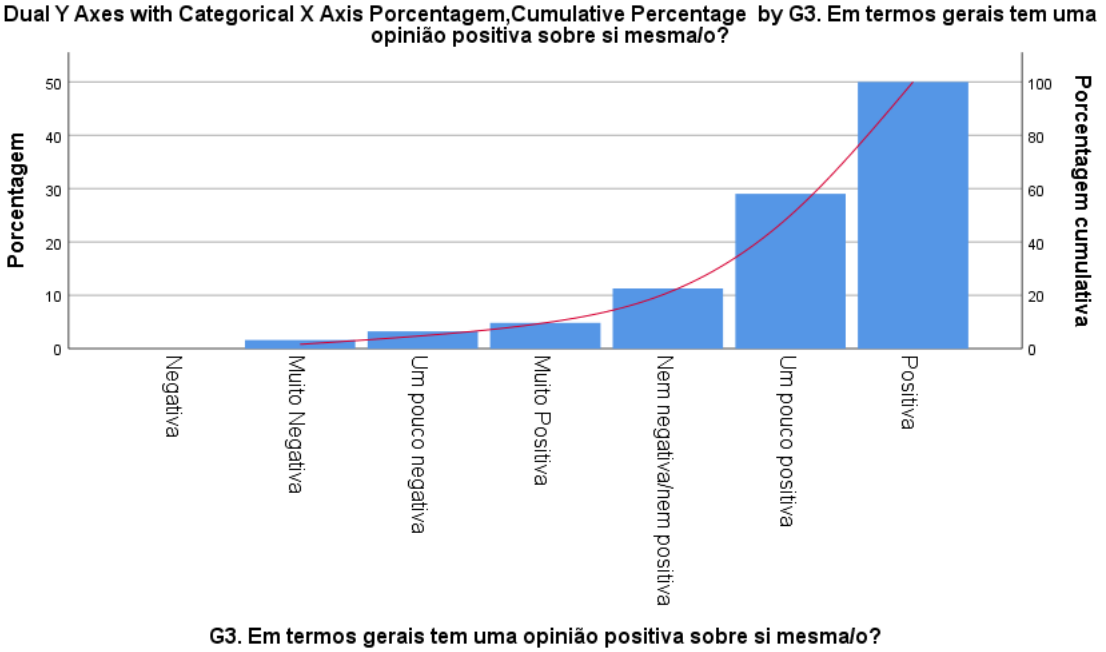
ANEXO G.1.1.: Perceção de Felicidade



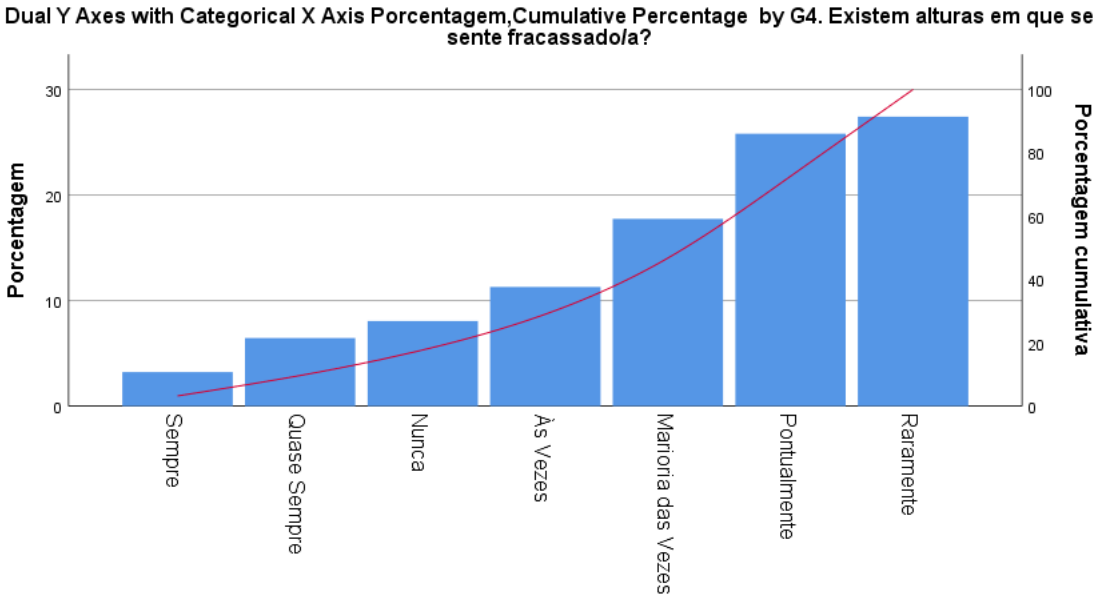
ANEXO G.1.2.: Perceção de Otimismo Acerca do Futuro



ANEXO G.1.3.: Perceção de Opinião Positiva do/a Próprio/a

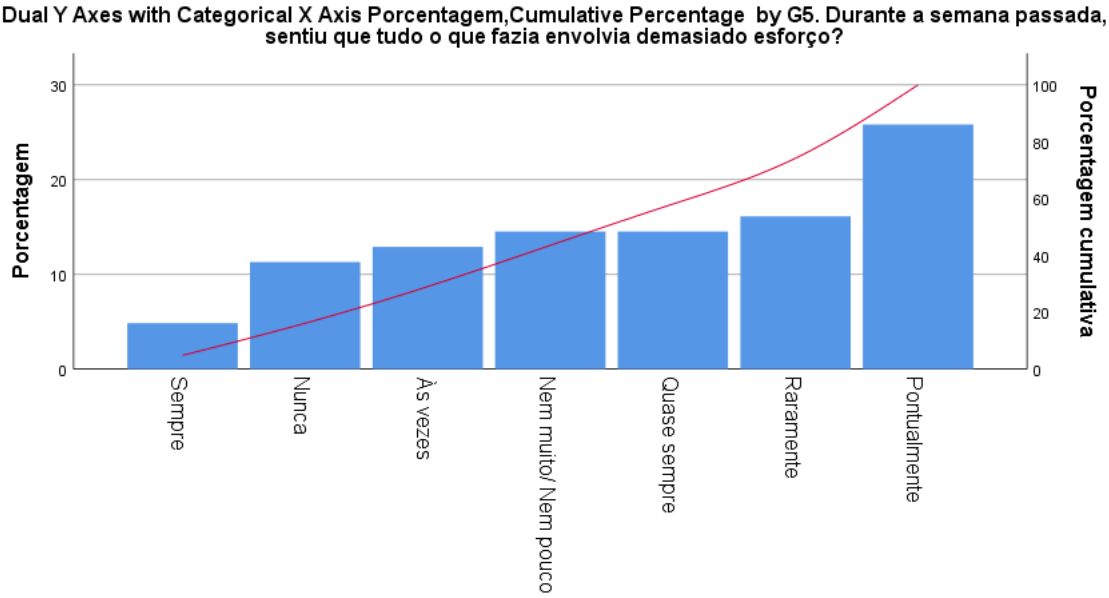


ANEXO G.1.4.: Perceção de Fracasso Pessoal



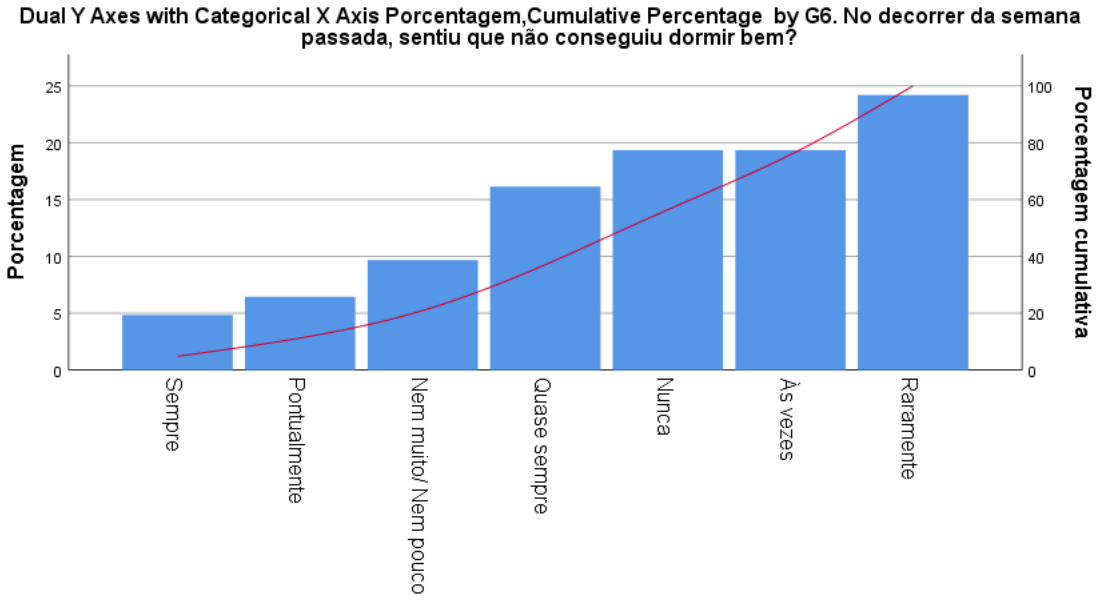
G4. Existem alturas em que se sente fracassado/a?

ANEXO G.1.5.: Perceção de Dificuldade em Executar Tarefas Diárias



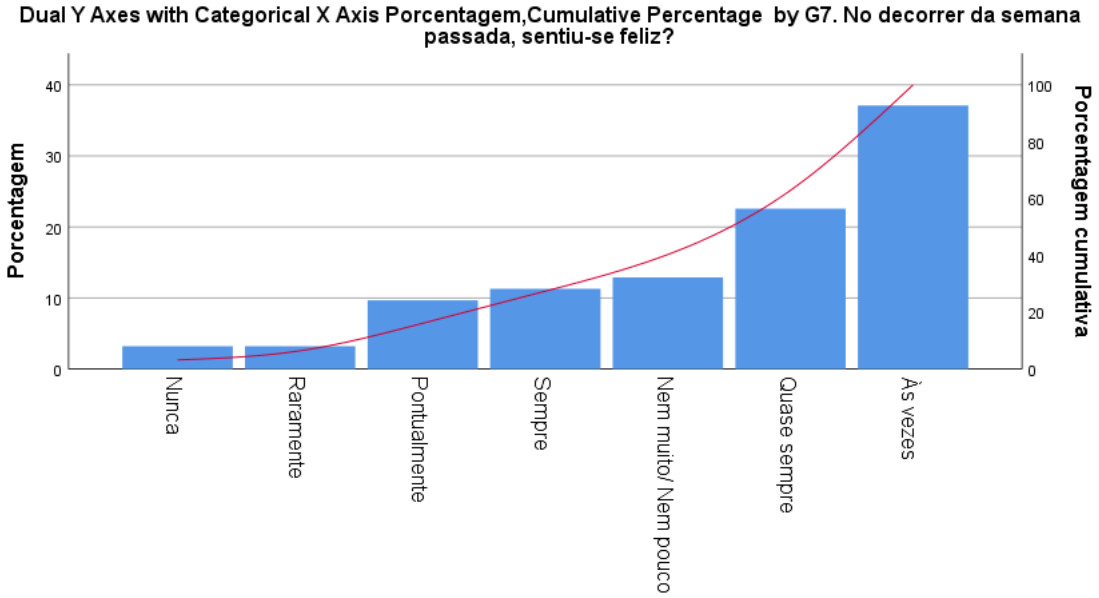
G5. Durante a semana passada, sentiu que tudo o que fazia envolvia demasiado esforço?

ANEXO G.1.6.: Perceção de Dificuldade em Dormir



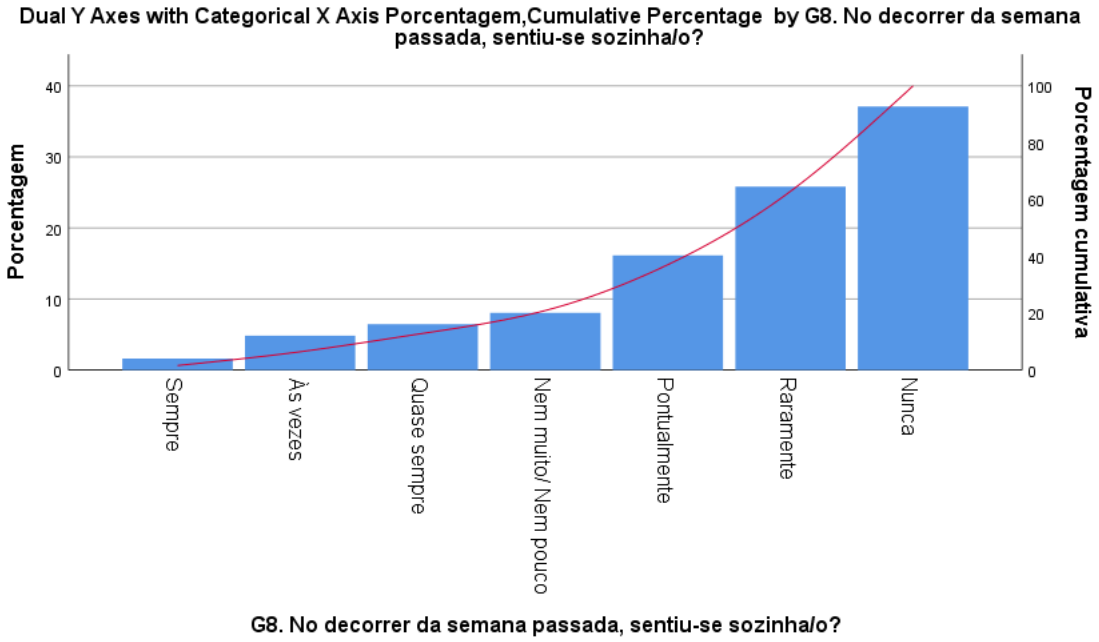
G6. No decorrer da semana passada, sentiu que não conseguiu dormir bem?

ANEXO G.1.7.: Perceção de Felicidade

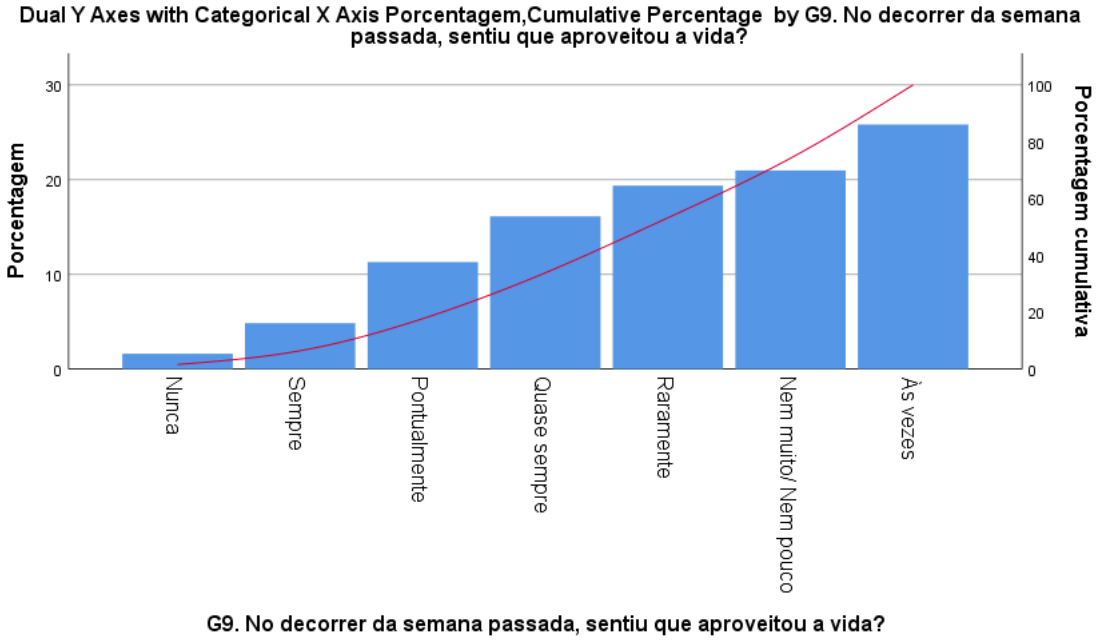


G7. No decorrer da semana passada, sentiu-se feliz?

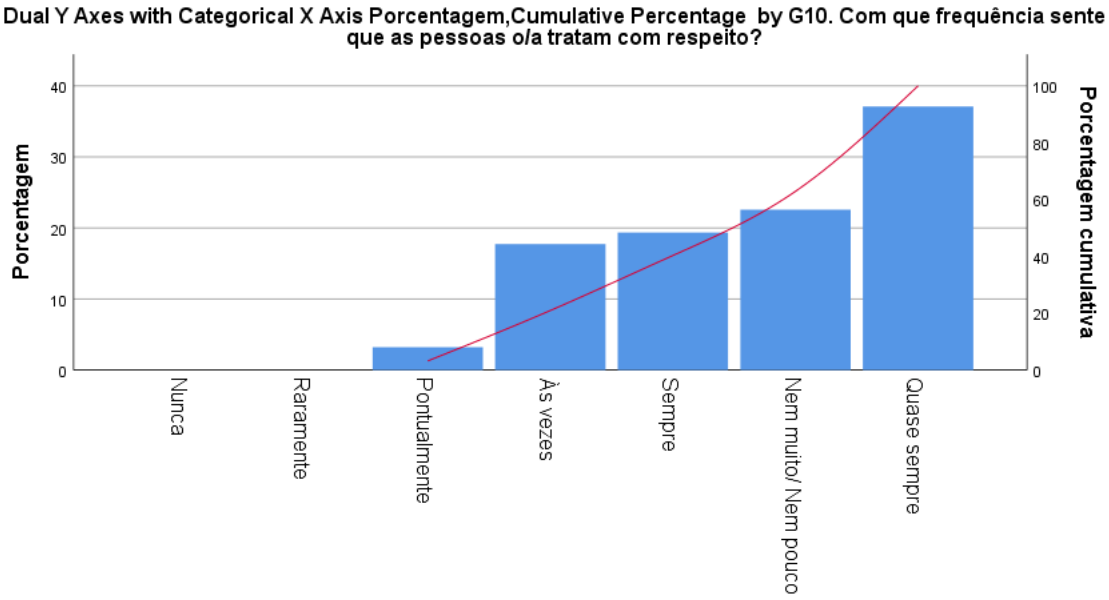
ANEXO G.1.8.: Perceção do Sentimento de Solidão



ANEXO G.1.9.: Perceção de Aproveitamento da Vida

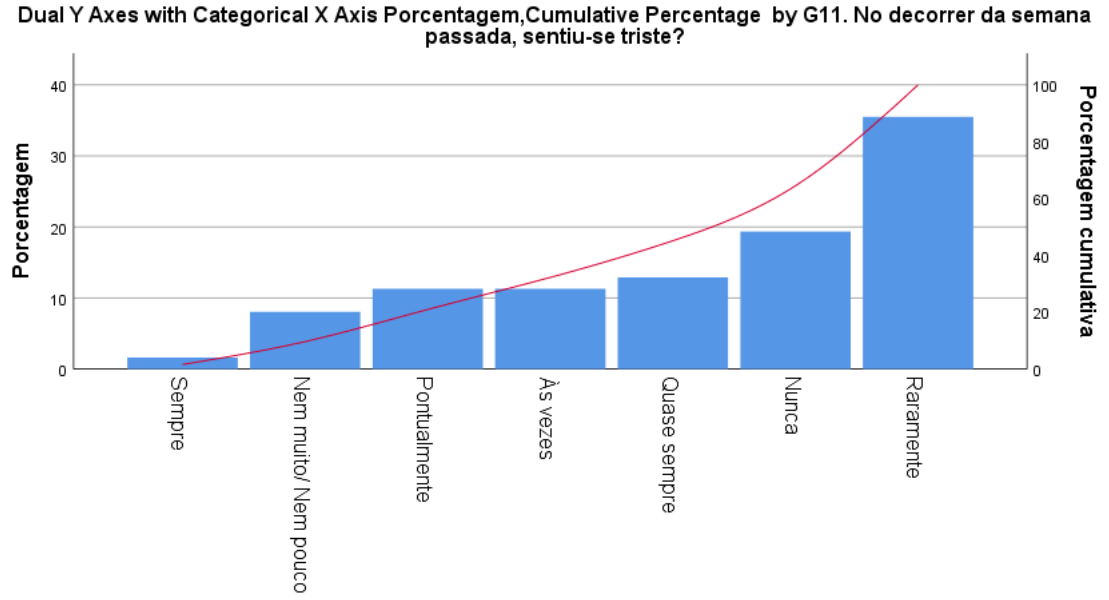


ANEXO G.1.10.: Perceção de Respeito por Parte de Terceiros



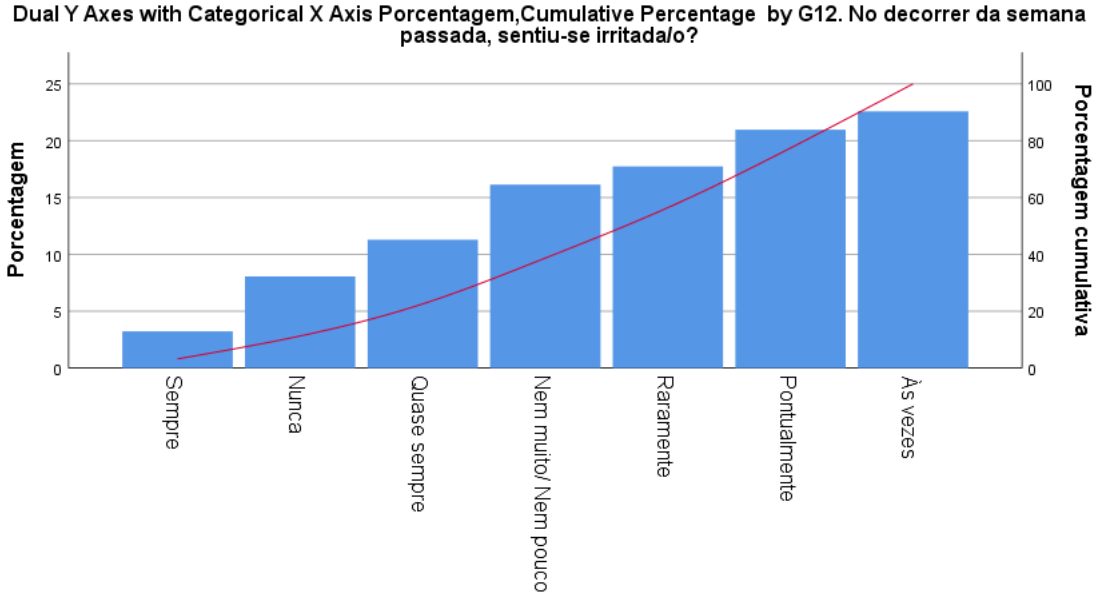
G10. Com que frequência sente que as pessoas o/a tratam com respeito?

ANEXO G.1.11.: Perceção de Tristeza



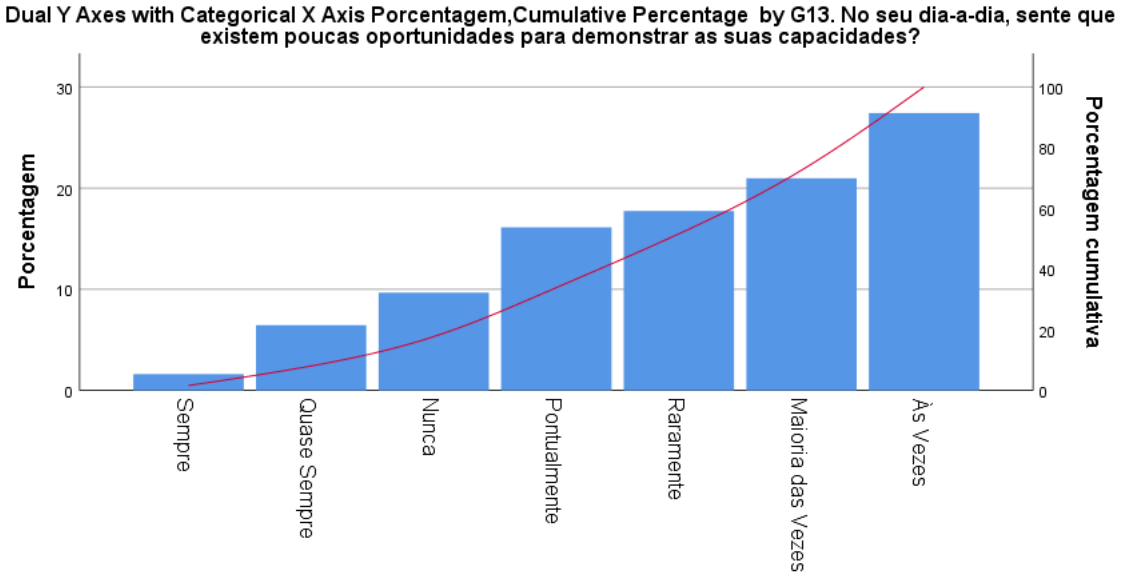
G11. No decorrer da semana passada, sentiu-se triste?

ANEXO G.1.13.: Perceção de Irritabilidade



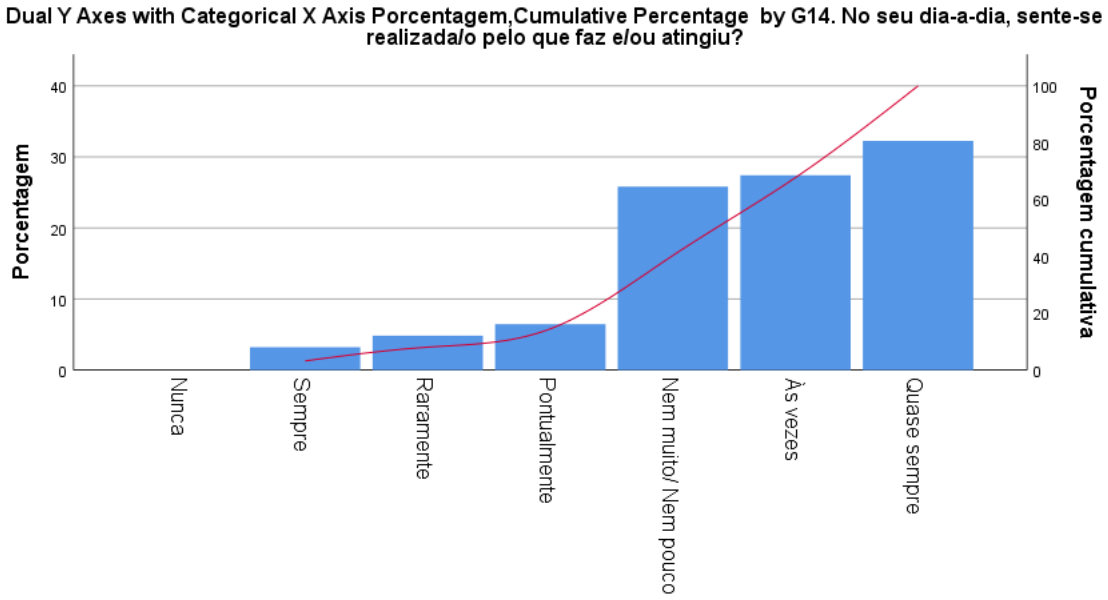
G12. No decorrer da semana passada, sentiu-se irritada/o?

ANEXO G.1.13.: Perceção de Oportunidades de Demonstração de Capacidades



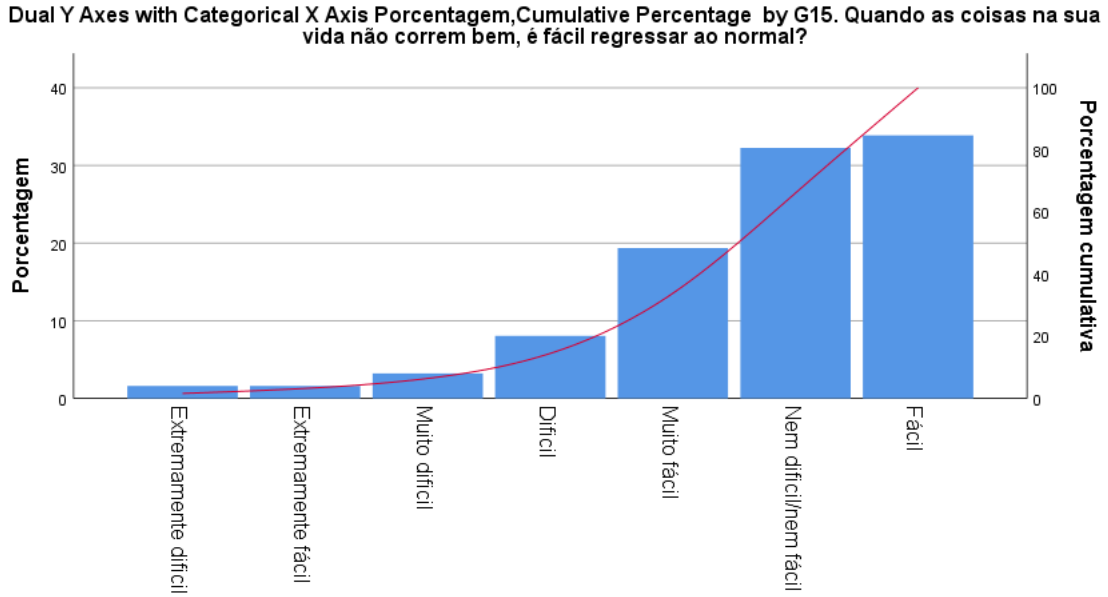
G13. No seu dia-a-dia, sente que existem poucas oportunidades para demonstrar as suas capacidades?

ANEXO G.1.14.: Perceção de Realização



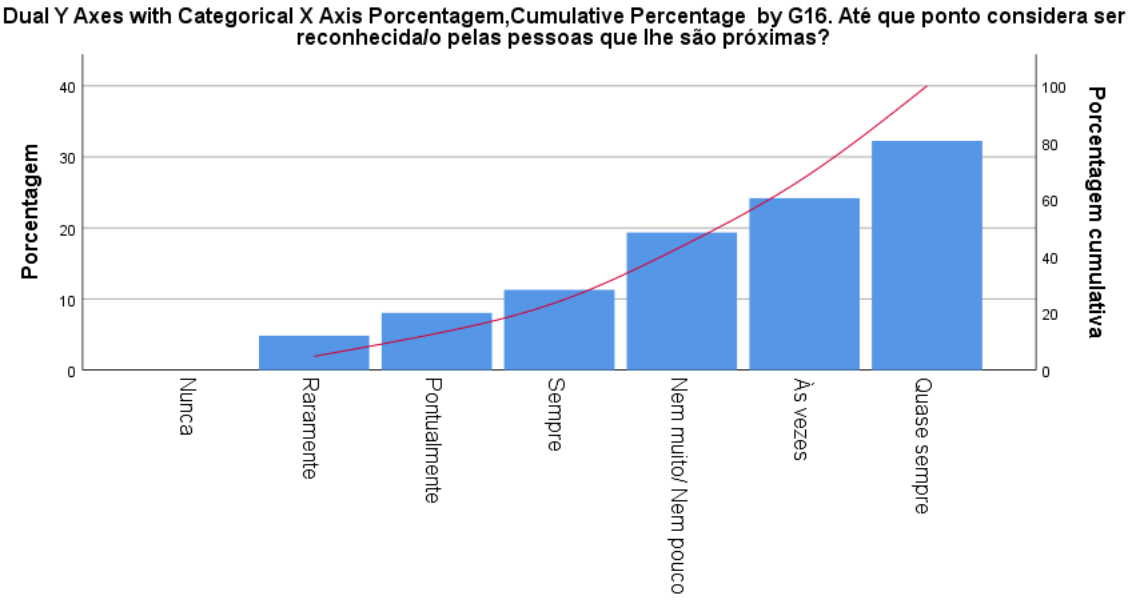
G14. No seu dia-a-dia, sente-se realizada/o pelo que faz e/ou atingiu?

ANEXO G.1.15.: Perceção de Recuperação em Momentos Difíceis



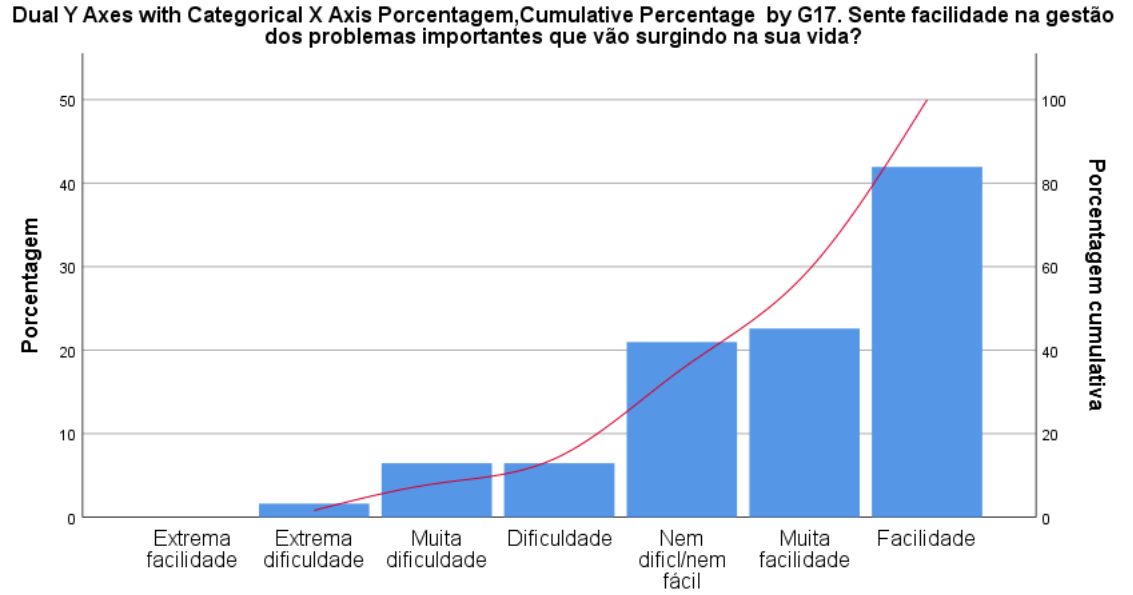
G15. Quando as coisas na sua vida não correm bem, é fácil regressar ao normal?

ANEXO G.1.16.: Perceção de Reconhecimento por Parte de Pessoas Próximas



G16. Até que ponto considera ser reconhecida/o pelas pessoas que lhe são próximas?

ANEXO G.1.17.: Perceção da Capacidade da Gestão de Problemas

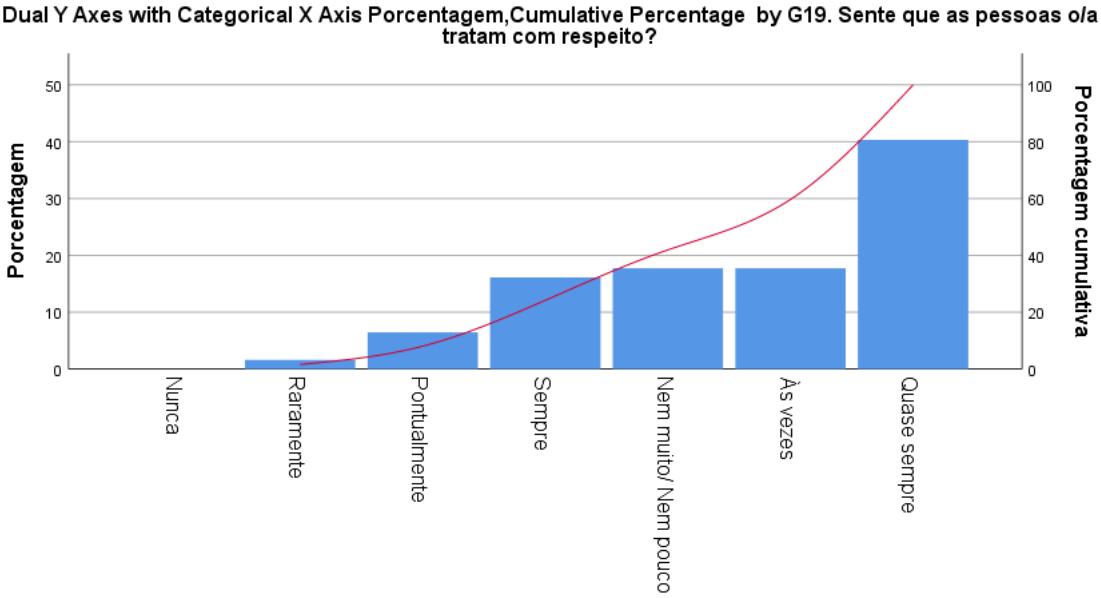


G17. Sente facilidade na gestão dos problemas importantes que vão surgindo na sua vida?

ANEXO G.1.18.: Perceção da Satisfação na Realização das Atividades Diárias

G18. Com que frequência se sente entusiasmada/o nas atividades que está a fazer?

ANEXO G.1.19.: Perceção de respeito de terceiros



G19. Sente que as pessoas o/a tratam com respeito?