

CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E
ABRINDO CAMINHOS

JORGE JOSÉ MARTINS RODRIGUES
MARIA AMÉLIA MARQUES

(Organizadores)

VOL III



EDITORA
ARTEMIS

2022

CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E
ABRINDO CAMINHOS

JORGE JOSÉ MARTINS RODRIGUES
MARIA AMÉLIA MARQUES

(Organizadores)

VOL III



EDITORA
ARTEMIS

2022



O conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons Atribuição-Não-Comercial NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Direitos para esta edição cedidos à Editora Artemis pelos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A responsabilidade pelo conteúdo dos artigos e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade é exclusiva dos autores. A Editora Artemis, em seu compromisso de manter e aperfeiçoar a qualidade e confiabilidade dos trabalhos que publica, conduz a avaliação cega pelos pares de todos manuscritos publicados, com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

Editora Chefe	Prof. ^a Dr. ^a Antonella Carvalho de Oliveira
Editora Executiva	M. ^a Viviane Carvalho Mocellin
Direção de Arte	M. ^a Bruna Bejarano
Diagramação	Elisangela Abreu
Organizadoras	Prof. Dr. Jorge José Martins Rodrigues Prof. ^a Dr. ^a Maria Amélia Marques
Imagem da Capa	ciempies
Bibliotecário	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Conselho Editorial

Prof.^a Dr.^a Ada Esther Portero Ricol, *Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”, Cuba*
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, *Universidade Federal de Uberlândia*
Prof.^a Dr.^a Amanda Ramalho de Freitas Brito, *Universidade Federal da Paraíba*
Prof.^a Dr.^a Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
Prof.^a Dr.^a Ana Júlia Viamonte, *Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal*
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano, Peru*
Prof.^a Dr.^a Angela Ester Mallmann Centenaro, *Universidade do Estado de Mato Grosso*
Prof.^a Dr.^a Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla, Espanha*
Prof.^a Dr.^a Carmen Pimentel, *Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro*
Prof.^a Dr.^a Catarina Castro, *Universidade Nova de Lisboa, Portugal*
Prof.^a Dr.^a Cirila Cervera Delgado, *Universidad de Guanajuato, México*
Prof.^a Dr.^a Cláudia Padovesi Fonseca, *Universidade de Brasília-DF*
Prof.^a Dr.^a Cláudia Neves, *Universidade Aberta de Portugal*
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, *Universidade Federal da Grande Dourados*
Prof. Dr. David García-Martul, *Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, Espanha*
Prof.^a Dr.^a Deuzimar Costa Serra, *Universidade Estadual do Maranhão*
Prof.^a Dr.^a Dina Maria Martins Ferreira, *Universidade Estadual do Ceará*
Prof.^a Dr.^a Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, *Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal*



Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, Universidade de São Paulo
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima
Prof.ª Dr.ª Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, México
Prof.ª Dr.ª Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Erla Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca*, Espanha
Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República*, Uruguay
Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara*, México
Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Gabriela Gonçalves, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal
Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, Universidade Federal do Triângulo Mineiro
Prof.ª Dr.ª Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Glória Beatriz Álvarez, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, Instituto Politécnico da Guarda, Portugal
Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juarez, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Iara Lúcia Tescarollo Dias, Universidade São Francisco
Prof.ª Dr.ª Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura*, Peru
Prof.ª Dr.ª Isabel Yohena, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof. Dr. Ivan Amaro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, *Universidad del Bío-Bío*, Chile
Prof.ª Dr.ª Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Javier Antonio Alborno, *University of Miami and Miami Dade College*, USA
Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, *Universidad de Castilla – La Mancha*, Espanha
Prof. Dr. João Manuel Pereira Ramalho Serrano, Universidade de Évora, Portugal
Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, UniFIMES – Centro Universitário de Mineiros
Prof. Dr. José Cortez Godinez, Universidad Autónoma de Baja California, México
Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid*, Espanha
Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín*, Colômbia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Leinig Antonio Perazolli, Universidade Estadual Paulista
Prof.ª Dr.ª Lúvia do Carmo, Universidade Federal de Goiás
Prof.ª Dr.ª Luciane Spanhol Bordignon, Universidade de Passo Fundo
Prof. Dr. Luis Fernando González Beltrán, Universidad Nacional Autónoma de México, México
Prof. Dr. Luis Vicente Amador Muñoz, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Macarena Esteban Ibáñez, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha
Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodríguez, *Universidad Santiago de Compostela*, Espanha
Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, Universidade Estadual Paulista
Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, Universidade Federal de Sergipe
Prof.ª Dr.ª Mar Garrido Román, *Universidad de Granada*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Margarida Márcia Fernandes Lima, Universidade Federal de Ouro Preto
Prof.ª Dr.ª Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia
Prof.ª Dr.ª Maria Carmen Pastor, *Universitat Jaume I*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Maria do Céu Caetano, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, Universidade Federal do Maranhão
Prof.ª Dr.ª Maria Lúcia Pato, Instituto Politécnico de Viseu, Portugal

Prof.ª Dr.ª Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana "José Antonio Echeverría"*, Cuba
Prof.ª Dr.ª Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras
Prof.ª Dr.ª Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense
Prof.ª Dr.ª Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras
Prof.ª Dr.ª Paula Arcoverde Cavalcanti, Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Sergio Bitencourt Araújo Barros, Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, Universidade Federal de Uberlândia
Prof.ª Dr.ª Silvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal
Prof.ª Dr.ª Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal
Prof. Dr. Turpo Gebera Osbaldo Washington, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*, Peru
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa
Prof.ª Dr.ª Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande
Prof.ª Dr.ª Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, *Corporación Universitaria Autónoma del Cauca*, Colômbia

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

C569 Ciências socialmente aplicáveis [livro eletrônico] : integrando saberes e abrindo caminhos: vol. III / Organizadores Jorge José Martins Rodrigues, Maria Amélia Marques. – Curitiba, PR: Artemis, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

Edição bilíngue

ISBN 978-65-87396-58-3

DOI 10.37572/EdArt_290522583

1. Ciências sociais aplicadas – Pesquisa – Brasil. I. Rodrigues, Jorge José Martins. II. Marques, Maria Amélia.

CDD 300

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

APRESENTAÇÃO

O livro que ora se encontra nas vossas mãos, no seu terceiro volume, é por tradição um livro de temática interdisciplinar e transdisciplinar no campo das ciências sociais aplicadas. É interdisciplinar porque cruza várias disciplinas do saber. A sua transdisciplinaridade fica a dever-se aos múltiplos campos do conhecimento abrangidos, com os trabalhos apresentados a inserirem-se em temáticas emergentes nos vários campos científicos.

A metodologia seguida na organização deste volume, podendo ser discutível, privilegiou os conteúdos dos artigos, o que originou o chapéu Educação-Organização-Informação, decomposto nos eixos temáticos: Educação e formação profissional, Organizações, trabalho e responsabilidade social, Informação, transparência e decisão. Na construção da estrutura de cada um destes eixos procurou-se seguir uma lógica em que cada artigo possa contribuir para uma melhor compreensão do artigo seguinte, gerando-se um fluxo de conhecimento acumulado que se pretende fluido e em espiral crescente.

Assim, o eixo Educação e formação profissional abarca um conjunto de dez artigos que se preocupam com a redução de desigualdades. Para tal advogam o recurso a metodologias de ensino e aprendizagem com recurso a mediadores que orientem metodologicamente estes processos, no sentido de implementar e respeitar valores éticos, de cidadania e direitos humanos. Pode também recorrer-se à formação contínua em contexto de trabalho, com recurso a comunidades virtuais de aprendizagem e orientação para determinadas áreas funcionais, recorrendo a processos educativos de formação e inovação educativa, através de metodologias de colaboração e cooperação. Tais processos não dispensam uma reflexão crítica do formando no processo de avaliação e consolidação dos conteúdos objeto de aprendizagem, como forma de o mesmo contribuir para um maior conhecimento a favor da comunidade.

O eixo Organizações, trabalho e responsabilidade social agrega um conjunto de nove artigos que se preocupam com o bem-estar da sociedade. Vivemos numa sociedade de organizações, em que a célula mais pequena e influente é a família. Esta socorre-se das suas redes de relações significativas – redes de negócios – para conseguir obter os seus objetivos através do trabalho em cooperação. Esta capacidade intrínseca da família constitui um ativo intangível potenciador de vantagem competitiva, a qual poderá ser preservada e ampliada através de ações de responsabilidade socialmente aceites. Esta praxis parece estar a modificar paulatinamente algumas organizações económicas e movimentos sociais, procurando a conciliação entre o trabalho e a família,

independentemente do setor económico, sociedade civil ou do estágio de vida em que o indivíduo se encontre, contribuindo para um envelhecimento saudável ativo.

Por sua vez, o eixo Informação, transparência e decisão é constituído por quatro artigos que demonstram preocupações com a qualidade da informação, seja ela voluntária ou obrigatória. Aquela deve ser transparente e tempestiva, e contribuir para um relato que siga padrões de referência socialmente aceites. Estas características são necessárias devido à transversalidade e utilidade da informação para a tomada de decisão, quer a nível público quer a nível privado.

Com a disponibilização deste livro e seus artigos esperamos que os mesmos gerem inquietude intelectual e curiosidade científica, procurando a satisfação de novas necessidades e descobertas, motor de todas as fontes de inovação.

Jorge Rodrigues, ISCAL/IPL, Portugal

Maria Amélia Marques, ESCE/IPS, Portugal

SUMÁRIO

EDUCAÇÃO - ORGANIZAÇÕES - INFORMAÇÃO

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CAPÍTULO 1.....1

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DO PROFESSOR PRIMÁRIO EM MOÇAMBIQUE

Maura Juçá Manoel

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225831

CAPÍTULO 2..... 15

IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LOS ESTUDIANTES DEL ÁREA DE LA SALUD

Alida Bella Vallejo-López

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225832

CAPÍTULO 3.....24

PROYECTO WEB DIGITAL PARA POTENCIAR EL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS, BASADO EN UNA COMUNIDAD VIRTUAL DE APRENDIZAJE (CVA)

Moisés Ramón Villa Fajardo

Agustina Ortiz Soriano

Karla Fabiola Barajas Pérez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225833

CAPÍTULO 4.....32

CARACTERIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN FINANCIERA DE LOS JÓVENES BACHILLERES DEL CANTÓN ESMERALDAS

Jenny Cristina Cervantes Intriago

Joyce Oriana Arboleda Orejuela

Verónica Elizabeth Aguilar Quiñónez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225834

CAPÍTULO 5.....42

IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO BIOÉTICA NO ENSINO DAS COMUNIDADES ANGOLANAS

Benvinda Bibiana de Fátima Pembelindjele Caita

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225835

CAPÍTULO 6.....52

IMPACTO DE LA RÚBRICA COMO GUÍA DEL DISPOSITIVO DE EVALUACIÓN EN LA ENSEÑANZA DEL PROCESO DE DESARROLLO DE SOFTWARE

Jorge Ezequiel Moyano

Emilio Izarra

Matías Moncho

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225836

CAPÍTULO 767

IMPLEMENTACIÓN DE UN TALLER DE MINDFULNESS PARA REDUCIR EL ESTRÉS EN ALUMNOS EN SU PRUEBA DE APTITUD ACADÉMICA PARA INGRESO AL INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY EN TOLUCA

Carlos Fernando Leal Gómez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225837

CAPÍTULO 8..... 86

DETECCIÓN DE ERRORES ORTOGRÁFICOS PARA LA VALIDACIÓN DE LA CALIDAD EN DATOS ABIERTOS GUBERNAMENTALES PARA LA MÉTRICA DEL FACTOR SYNTACTIC CORRECTNESS

Roxana Martínez

Christian Parkinson

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225838

CAPÍTULO 9.....97

ÁREA DE FOMENTO Y PROMOCIÓN PARA LA COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS Y SERVICIOS EN EL OBSERVATORIO DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD DE OTAVALO

Edwin Santiago Núñez Naranjo

Jesús Francisco González Alonso

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225839

CAPÍTULO 10..... 110

RELIGIOUS EDUCATIONAL REFORMS AND THE SHAPING OF MOROCCAN IDENTITY: ISLAMIC EDUCATION TEXTBOOKS AS A CASE STUDY

Somaya Zine-Dine
Moulay Sadik Maliki

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258310

ORGANIZAÇÕES, TRABALHO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

CAPÍTULO 11.....126

CARTOGRAFIA DA FAMÍLIA EMPRESÁRIA: PERCURSORES, CONCEITOS E EMERGÊNCIA DE MODELOS TEÓRICOS

Jorge José Martins Rodrigues
Maria Amélia André Marques

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258311

CAPÍTULO 12..... 144

SERÁ QUE A UNIÃO FAZ A FORÇA INDEPENDENTEMENTE DA DIMENSÃO DOS INTERVENIENTES? UM ESTUDO SOBRE AS RAZÕES DE INTEGRAÇÃO EM REDE DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS PORTUGUESAS

Lara Sofia Mendes Bacalhau
Guilhermina Maria de Silva Freitas

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258312

CAPÍTULO 13.....159

PODERÁ A RBV CONSIDERAR OS RECURSOS TANGÍVEIS COMO ESTRATÉGICOS? UMA CONTRIBUIÇÃO PARA A ANÁLISE DE RECURSOS VRIO – VISÃO HISTÓRICA

Lara Sofia Mendes Bacalhau
Guilhermina Maria de Silva Freitas

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258313

CAPÍTULO 14..... 174

“CUSTOMER ORIENTATION AND MANAGEMENT CONTROL IN THE PUBLIC SECTOR: A GARBAGE CAN ANALYSIS”. *UMA ANÁLISE EPISTEMOLÓGICA E ONTOLÓGICA*

Guilhermina Maria de Silva Freitas
Lara Sofia Mendes Bacalhau

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258314

CAPÍTULO 15 **184**

DISCURSOS PERCEPCIONES Y AGENDA DE REFORMA LABORAL-FLEXIBILIDAD ARGENTINOS. PROCESO INTERPRETATIVO Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018-2022

Liliana Edith Ferrari

Andrea Karina Batista Teliz

Esteban Córdoba

Lautaro Cirami

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258315

CAPÍTULO 16 **196**

INCORPORAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NA TOMADA DE DECISÃO ESTRATÉGICA NUMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Maria Dulce da Costa Matos e Coelho

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258316

CAPÍTULO 17 **210**

A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL NA COMUNICAÇÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL – UMA ANÁLISE DAS ORGANIZAÇÕES CERTIFICADAS COMO FAMILIARMENTE RESPONSÁVEIS

Elisabete Correia

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258317

CAPÍTULO 18 **229**

ASSOCIAÇÕES QUE PROMOVEM O ENVELHECIMENTO ATIVO; UMA FERRAMENTA NO FUTURO DO DESENVOLVIMENTO LOCAL

Maria da Graça Moreira

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258318

CAPÍTULO 19 **237**

PROTEÇÃO À MULHER NO HORIZONTE DA PACIFICAÇÃO SOCIAL

Marzely Gorges Farias

Zelindro Ismael Farias

Cleia Demétrio Pereira

Martha Inés Moreno Mendel

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258319

INFORMAÇÃO, TRANSPARÊNCIA E DECISÃO

CAPÍTULO 20251

A ANÁLISE DISCRIMINANTE, O *GOING CONCERN* E O *SCORING* – UM *OVERVIEW*

Cândido Jorge Peres Moreira
Mário Alexandre Guerreiro Antão
Domingos Custódio Cristóvão
Hélio Miguel Gomes Marques
Pedro Miguel Baptista Pinheiro
Catarina Carvalho Terrinca

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258320

CAPÍTULO 21263

DETERMINANTES DA OPINIÃO MODIFICADA DA AUDITORIA NOS MUNICÍPIOS PORTUGUESES DE MÉDIA DIMENSÃO (2016-2018)

Paula Gomes dos Santos
Carla Martinho
Raquel Lopes

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258321

CAPÍTULO 22 277

ANÁLISIS DEL MERCADO DE CAPITALES DEL ECUADOR

Carolina Uzcátegui Sánchez
Karen Michel Serrano Orellana

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258322

CAPÍTULO 23289

CONTABILIDADE PÚBLICA E IPSAS EM PORTUGAL: O SISTEMA DE NORMALIZAÇÃO CONTABILÍSTICA PARA AS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS

Maria da Conceição da Costa Marques

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258323

SOBRE OS ORGANIZADORES307

ÍNDICE REMISSIVO 308

CAPÍTULO 17

A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL NA COMUNICAÇÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL – UMA ANÁLISE DAS ORGANIZAÇÕES CERTIFICADAS COMO FAMILIARMENTE RESPONSÁVEIS

Data de submissão: 29/01/2022

Data de aceite: 14/02/2022

Elisabete Correia

Instituto Politécnico de Coimbra

Coimbra Business School

Research Centre| ISCAC

Coimbra, Portugal & CEFAGE

<https://orcid.org/0000-0003-2471-0317>

RESUMO: Nos últimos anos temos assistido a um aumento da importância e interesse com as questões da sustentabilidade/responsabilidade social, e da sua comunicação. A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, tem também merecido atenção crescente por parte de governos, organismos internacionais e organizações. Este estudo procura analisar os esforços de comunicação neste âmbito por parte das organizações portuguesas certificadas como familiarmente responsáveis. Procedemos para tal a uma análise do conteúdo dos seus *websites*. Verificamos que a maioria destas organizações procuram divulgar os seus esforços e mostrar o seu comprometimento ao nível da sustentabilidade/responsabilidade social. No entanto, a questão da conciliação é divulgada por um número muito reduzido destas organizações sendo a sua extensão,

em quantidade e natureza da informação divulgada, igualmente muito reduzida.

PALAVRAS CHAVE: Conciliação entre a vida profissional. Familiar e pessoal. Relato de Sustentabilidade Responsabilidade social corporativa. Certificação. Organizações familiarmente responsáveis.

THE CONCILIATION BETWEEN PROFESSIONAL, FAMILY AND PERSONAL LIFE IN THE SOCIAL RESPONSIBILITY COMMUNICATION – AN ANALYSIS IN ORGANIZATIONS CERTIFIED AS FAMILY-FRIENDLY

ABSTRACT: In recent years, we have witnessed a growing importance and interest with sustainability/social responsibility issues and their communication. The work-life balance issues also deserve increasing attention from governments, international bodies, as well as organizations. This study sought to analyze the communication efforts in this area by Portuguese organizations certified in this scope. To do this, we proceed to an analysis of the content of their *websites*. We conclude that most of these organizations seek to communicate and show their efforts and commitment to sustainability/social responsibility. However, the issue of conciliation is disclosed by a very small number of these organizations, and the extent of this disclosure in the amount and nature of the information disclosed is also very small.

KEYWORDS: Work-life Balance. Sustainability reporting. Corporate social responsibility reporting. Certification. Family-friendly organizations.

1 INTRODUÇÃO

A sustentabilidade empresarial (Corporate Sustainability - CS) e a responsabilidade social empresarial (Corporate Social Responsibility - CSR) são hoje questões incontornáveis para as organizações que procuram adotar formas mais sustentáveis e socialmente responsáveis de desenvolverem a sua atividade. No caso da CSR esta pode ser entendida como a “integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas” (CCE, 2001, p. 7). Esta responsabilidade manifesta-se em relação aos trabalhadores, sendo o seu propósito cumprir os direitos desses trabalhadores, do ambiente e das relações, mas também aumentar o investimento no capital humano “visando uma melhor gestão da mudança e a conciliação entre o desenvolvimento social e uma competitividade reforçada (CCE, 2001). Assim, e considerando que uma organização socialmente responsável investe no desenvolvimento pessoal e profissional dos seus trabalhadores e cuida da melhoria das condições de trabalho, e que, os investimentos individuais no trabalho ou na família são frequentemente percecionados como alternativas surgindo eventuais conflitos de interesses, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal apresenta-se como uma dimensão importante da responsabilidade social. Estando a conciliação relacionada com a área dos recursos humanos e a própria comunidade, constitui também, na perspetiva da CS, uma área relevante da dimensão social da CS (Ho & Taylor, 2007). A preocupação das organizações com a conciliação é crescente uma vez que esta tem impactes positivos e negativos não só na própria atividade das organizações e na vida dos seus trabalhadores, mas também nas famílias e na sociedade em geral (NP 4522: 2014). O interesse e a importância da conciliação levaram a que algumas empresas portuguesas optassem pela certificação como empresas familiarmente responsáveis.

Por outro lado, para ir de encontro ao interesse dos seus stakeholders muitas empresas divulgam voluntariamente informação comunicando o seu progresso e esforços em relação às suas iniciativas e práticas de responsabilidade social/sustentabilidade (Dienes, Sassen & Fischer, 2014) considerando diferentes aspetos das dimensões económica, ambiental e social. Contudo, e apesar do aumento da importância e interesse com a dimensão social da CSR/CS e da conciliação, alguns estudos (e.g. Vuontisjärvi, 2006; Medrado & Jakson, 2015) destacam que as questões relacionadas com este último tema parecem não merecer muita atenção das organizações nos seus esforços de comunicação no âmbito da CSR/CS sendo um dos temas menos mencionados e

comunicados. Assumindo que as empresas certificadas como empresas socialmente responsáveis estão mais sensibilizadas para esta temática, este estudo procura explorar e analisar como o tema da conciliação é considerado ao nível da comunicação sobre CSR/CS por essas empresas. O estudo centra-se na análise dos websites dessas empresas como instrumento de disseminação da informação.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

2.1.1 Conceito e perspetivas teóricas da conciliação

Embora o conceito de conciliação (*work-life balance* ou *work-life conflict*) não tenha uma definição amplamente aceite na literatura académica (Benito-Osorio, Muñoz-Aguado & Villar, 2014, 2014), e tenha vindo a ser redefinido (CEP, 2018), a maioria das definições propostas sugerem a necessidade de dar prioridade igual às exigências do trabalho e da vida familiar e pessoal (Benito-Osorio *et al.*, 2014). A conciliação pode ser considerada como o ato de tornar compatíveis diferentes atividades possibilitando uma coexistência tranquila (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006) minimizando o conflito entre os diferentes papéis, ou como é referido no estudo da Confederação Empresarial de Portugal (CEP, 2018, p. 10), como a “capacidade que duas partes – empregadores e empregados – têm de encontrar, quando em desequilíbrio e/ou em conflito, pontos de contato e de alinhamento, que permitem dirimir eventuais focos de conflito e proporcionar as bases para uma relação equilibrada no dia-a-dia”.

2.1.2 Práticas de conciliação

Considerando os impactes negativos associados à ausência de conciliação tais como a baixa produtividade, absentismo, desemprego ou diminuição da qualidade de vida, vários Países, a comunidade internacional e a União Europeia adotaram políticas, traduzidas em muitos casos posteriormente em leis, diretivas e convenções (NP 4522: 214). Seja por motivações de natureza ética ou de responsabilidade social, seja pela pressão dos seus *stakeholders*, nomeadamente dos seus trabalhadores, famílias, consumidores e opinião pública em geral (NP 4522: 214), seja ainda por motivações económicas relacionadas questões de melhor desempenho económico-financeiro (Benito-Osorio *et al.*, 2014), a preocupação com a conciliação tem levado as organizações à implementação de políticas de conciliação trabalho-família ou boas práticas que vão para além daquilo a que se encontram obrigadas. Assim, além da implementação de

políticas e práticas de conciliação formais (*i.e.*, as que são de adoção obrigatória como as que decorrem do cumprimento da legislação), as empresas podem adotar políticas e práticas de modo voluntário. O apoio à conciliação implica assim para as organizações o desafio de articular não só as orientações definidas pela legislação, mas também de desenvolver novas políticas de conciliação e mesmo efetivar as já existentes (Matias & Fontaine, 2012). As políticas/práticas de conciliação implementadas pelas organizações podem ser diferentes consoante o contexto ambiental destas organizações, variando de país para país consoante os diferentes regimes de bem-estar, sociais e ideologias políticas sobre o papel e a importância da família na sociedade (CEP, 2018). Como destacam Tremblay e Genin (2011), enquanto a maioria dos países Europeus fornecem políticas e instrumentos de conciliação como as referidas anteriormente (leis, diretivas, etc.), nos EUA a adoção de políticas familiarmente responsáveis geralmente depende do empregador individual. Por outro lado, mesmo nos países europeus as diferenças existem quando se analisa e compara a relevância atribuída pelos governos à aplicação de medidas e respetiva legislação laboral, por exemplo, para promover e incentivar a igualdade de género na assistência aos filhos, licenças de maternidade/paternidade partilhadas, horários de trabalho flexíveis, menores jornadas de trabalho semanal, entre outros (CEP, 2018).

Embora existam vários instrumentos que vão ao encontro de diferentes aspetos que se podem englobar no âmbito da conciliação, não existem normas europeias ou internacionais específicas no domínio da conciliação (NP 4522: 2014). Na ausência destas normas surge em 2014 em Portugal uma norma (NP 4522: 2014) que procura constituir um instrumento de apoio às organizações ajudando-as a definir, implementar e avaliar a eficácia das suas políticas e práticas para que sejam consideradas Organizações Familiarmente Responsáveis (OFR). Esta norma apresenta um conjunto de práticas muito diverso inseridas em várias categorias.

i) Flexibilização do tempo e de formas de organização do trabalho

Estas práticas procuram proporcionar aos trabalhadores mais flexibilidade na gestão do horário de trabalho, não implicando necessariamente a redução da jornada semanal de trabalho, embora esta prática também possa ser considerada em função das necessidades de conciliação. Alguns exemplos são horários flexíveis, horários por turnos e/ou rotativos, teletrabalho e *job sharing*, entre outros (NP 4522: 2014). Segundo Pina e Cunha (2018), a implementação destas medidas é mais prevalente em países onde cultura de autonomia e flexibilidade já se encontra mais presente nas empresas, bem como na administração pública como é o caso da Dinamarca, Alemanha e Reino Unido.

ii) Dispensas, licenças, faltas e outras medidas de proteção da parentalidade e apoio às famílias a pais trabalhadores

Estas práticas visam reduzir as horas de trabalho para ter tempo para prestar assistência familiar. Alguns exemplos são: licenças em caso de férias, doença, cuidados infantis e gravidez, acompanhamento de filhos menores ou deficientes, entre outros. Algumas destas práticas relativas a dispensas, faltas e licenças estão abrangidas por lei, no caso de Portugal, mas é possível adotar práticas que vão para além da legislação. Por exemplo, a concessão de dias de férias suplementares, o incentivo ao gozo de licenças com duração superior à prevista na lei ou a assistência às famílias através da atribuição de benefícios monetários ou em espécie (seguros, bolsas de estudo, nascimento, etc.) (NP 4522: 2014).

iii) Benefícios sociais, apoios financeiros e outros apoios aos trabalhadores e famílias

O objetivo destas práticas é o de prestar apoio social aos pais no local de trabalho, facilitando a gestão das rotinas diárias de cuidados aos seus filhos bem como o apoio a outros membros dependentes como os idosos. Podem-se considerar os seguintes exemplos: criação de equipamentos e serviços próprios para o acolhimento dos filhos (como creches, jardins de infância) ou lares de idosos; apoio financeiro no pagamento de serviços de acolhimento, educação e saúde e bem-estar (e.g. seguros de saúde, bolsas de estudo), serviço interno de transportes ou pagamento de subsídio de transporte aos trabalhadores e protocolos para garantir o transporte de crianças; seguro de saúde e vida extensivo a familiares, etc. (NP 4522: 2014). A NP 4522: 2014 destaca ainda que podem ser prestados outros apoios aos trabalhadores que são importantes no equilíbrio da vida profissional com a familiar como o aconselhamento jurídico e financeiro, protocolos com entidades para providenciar serviços de bem-estar e lazer como pagamento de quotas de ginásios, organização de espetáculos e atividades lúdicas com as famílias, descontos em produtos, serviços de apoio doméstico como lavandaria, etc. Vários estudos analisam o impacto de algumas destas medidas nos colaboradores e empresas. Por exemplo, Gullekson *et al.* (2014) verificam melhor desempenho e absentismo dos trabalhadores que recorrem a creches e jardins de infância no local de trabalho, quando comparado com colaboradores que utilizam o mesmo tipo de infraestruturas fora deste ou que não têm filhos.

iv) Diálogo e participação, e outras medidas genéricas

Estas práticas têm um cariz diferente das anteriores e estão relacionadas: com a forma de como a organização incorpora a dimensão familiar e pessoal formalmente nas políticas da organização; a promoção desta temática na contratação coletiva e nos

regulamentos internos; a importância que concede ao tema fazendo ou não autoavaliação das necessidades de práticas de conciliação; avaliação das práticas existentes. Estas práticas genéricas são importantes pois revelam o comprometimento da gestão com esta questão. Mas, para que uma organização seja familiarmente responsável e torne possível adotar e melhorar as práticas referidas nos pontos anteriores, é ainda importante considerar a participação ativa dos trabalhadores e o diálogo com os trabalhadores para a identificação dos problemas e necessidades existentes e apresentação de soluções e para a avaliação da satisfação nas questões relacionadas com a conciliação. Estas práticas consideramo-las também nesta categoria.

2.1.3 Benefícios da conciliação e relação com as dimensões da CS/CSR

Um equilíbrio adequado entre a vida profissional, familiar e pessoal desempenha um papel fundamental na conquista de objetivos profissionais e pessoais, mas tem também vantagens para a organização. Políticas e práticas de conciliação são interpretados positivamente pelos trabalhadores incentivando a sua criatividade, motivação, o seu comprometimento (Wood & Menezes, 2010) e a satisfação no trabalho (Benito-Osorio *et al.*, 2014). Quanto maior o comprometimento e satisfação, menor o absentismo, o *stress* e o *turnover* (Teixeira & Nascimento, 2011; Benito-Osorio, *et al.*, 2014). Além disso, o trabalho pode ser feito de forma mais eficaz (Allen, Johnson, Kiburz & Shockley, 2013). Assim, otimizar-se os recursos humanos pode levar a melhorias a nível da produtividade (Guerreiro *et al.*, 2006; Beauregard & Henry, 2009). Outros benefícios referidos na literatura são a retenção de funcionários valiosos para as empresas e redução de custos com o recrutamento e formação de novos trabalhadores (Guerreiro *et al.*, 2006) e a redução da ocorrência de casos de *burnout* (Allen *et al.*, 2013). Por outro lado, o comprometimento por parte das organizações com políticas e práticas de responsabilidade social credíveis, como a conciliação, pode constituir um elemento diferenciador ao nível da imagem, reputação, e capacidade de atração e retenção das partes interessadas e na própria competitividade da organização (Lazár *et al.*, 2010). As alterações nas atitudes e comportamentos dos trabalhadores irá por sua vez traduzir-se em impactos positivos ao nível do desempenho organizacional (Leal *et al.*, 2011), nomeadamente nos custos operacionais, receitas, ROI, e/ou preço das ações (quando aplicável) (CEP, 2018). Assim, os benefícios são sobretudo de ordem social e económica.

Considerando as principais áreas/aspectos analisados na literatura que cobrem as referidas dimensões sociais e económicas associadas à CS/CSR, verificamos que a conciliação está associada a questões sociais da sustentabilidade como por exemplo:

saúde e segurança dos trabalhadores, bem-estar, desenvolvimento dos trabalhadores, educação e formação, igualdade de oportunidades ou direitos humanos.

2.2 COMUNICAÇÃO SOBRE CS/CSR E CONCLIAÇÃO

Para que as organizações assegurem que são conhecidas como organizações comprometidas com a sustentabilidade e organizações responsáveis que vão de encontro às necessidades e expectativas dos seus *stakeholders*, é necessário que elas se envolvam nas questões da sustentabilidade/responsabilidade social incorporando os seus princípios na sua estratégia, na sua tomada de decisão e na implementação de iniciativas/práticas de sustentabilidade/responsabilidade social. Mas o seu comprometimento e envolvimento não é suficiente. Segundo Tewari e Dave (2012) também é importante que comuniquem os esforços desenvolvidos nesse âmbito. A sustentabilidade/responsabilidade social precisa ser comunicada de maneira eficaz pelas organizações, de modo que as pessoas dentro e fora das organizações estejam cientes das atividades da organização (Tewari & Dave, 2012). Para além das organizações terem cada vez mais em consideração a sua responsabilidade e o impacto das suas ações nos seus *stakeholders* (Solomon, 2010), a informação em relações a questões de natureza ambiental, mas também social tornou-se cada vez mais relevante para a tomada de decisão dos próprios *stakeholders*. A comunicação da sustentabilidade/responsabilidade social pode ser uma forma de aumentar a transparência, a reputação e legitimação das organizações (Raghupathi & Raghupathi, 2019), mas também de gerar ganhos ao nível dos relacionamentos com os *stakeholders*, contribuindo para a construção de uma imagem corporativa positiva que, por sua vez, fortalece as relações com os *stakeholders* (Du, Bhattacharya & Sankar, 2010). Além disso, comunicar este tipo de informação atrai melhores trabalhadores e aumenta a sua motivação, comprometimento e lealdade podendo traduzir-se em benefícios financeiros (Robalo & Patrocínio, 2018).

Os relatórios de sustentabilidade, relatórios anuais, relatórios ambientais e sociais, *websites*, etc., têm sido usados como principais meios de comunicação e fontes de informação ao nível da investigação. No entanto os *websites* têm vindo a assumir uma crescente popularidade como um formato ao nível do *reporting* (Hahn & Kühnen, 2013; Reilly & Larya, 2018). Atualmente é usada uma mistura dos meios de comunicação contemporâneos e tradicionais podendo além da informação disseminada nos seus *websites* publicar aí os seus relatórios, incluindo os seus relatórios anuais (Tewari & Dave, 2012). Quanto ao tipo de informação, vários estudos mostram diferenças na natureza da informação divulgada pelas organizações consoante os países. Por exemplo, Van der Laan

et al. (2005) verificaram que as empresas norte americanas divulgam maioritariamente informação sobre recursos humanos, e as holandesas e norueguesas informação de natureza ambiental. Branco *et al.* (2014) num estudo envolvendo empresas espanholas e suecas verificaram que as primeiras divulgam principalmente informação sobre a área de envolvimento social enquanto as empresas suecas divulgam mais informação sobre o ambiente, recursos humanos ou produtos e consumidores.

2.3 QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO

Embora se considere que o tema da conciliação seja hoje muito importante, no âmbito dos estudos sobre sustentabilidade/responsabilidade social, o tema não tem merecido muita atenção ao nível da comunicação. Segundo alguns estudos (e.g. Vuontisjärvi, 2006; Medrado & Jakson, 2015) as questões relacionadas com a conciliação são um dos aspetos menos comunicados. Assim, pretendemos analisar se a informação sobre a conciliação é abordada no âmbito da sustentabilidade/responsabilidade ao nível dos *websites* das organizações certificadas como familiarmente responsáveis. Na literatura assume-se que quanto mais abundante a informação divulgada sobre a sustentabilidade/responsabilidade maior a atenção das organizações a estas questões. Assim, pretendemos analisar a atenção das empresas certificadas como familiarmente responsáveis à sustentabilidade/responsabilidade social e qual a atenção concedida à divulgação de informação sobre as questões relacionadas com a conciliação nos seus *websites*. O número de páginas e o lugar onde a informação é divulgada pode ser considerada um indicador de maior ou menor atenção. Divulgação através de um maior número de páginas corresponde a mais atenção e esforço (Chaudhri & Wang, 2007; Kühn *et al.*, 2018). O lugar onde a informação é divulgada é também importante: na homepage significa maior atenção do que noutras secções/páginas (Branco *et al.*, 2014; Robalo & Patrício, 2018). Por outro lado. Os *websites* também podem servir como meios de disponibilizar informação adicional e relevante associada à sustentabilidade/responsabilidade social ou conciliação através de documentos, possibilitando aos seus *stakeholders* informação mais aprofundada sobre os temas. Segundo Chaudhri e Wang (2007) a forma como a informação é disponibilizada nos *websites* deve ser analisada empiricamente. Outro elemento importante, e que não foi ainda analisado na literatura, ao que conhecemos, é qual a natureza da informação divulgada sobre a conciliação. Assim foram definidas as seguintes questões de investigação:

Q1: A informação sobre sustentabilidade/responsabilidade social e conciliação é divulgada nos *websites* das empresas familiarmente responsáveis?

Q2: Em que lugar do *website* é disponibilizada a informação sobre sustentabilidade/responsabilidade social e conciliação?

Q3: Quais os meios utilizados nos *websites* para disseminar essa informação?

Q4: Qual a natureza da informação sobre conciliação divulgada nos *websites*?

3 METODOLOGIA

A amostra deste estudo é constituída por empresas certificadas como familiarmente responsáveis. De modo a identificar as empresas que possam ter obtido a certificação pela norma NP 4552:2016, que constitui um referencial para a implementação de um sistema de gestão da conciliação e base para sua certificação, foi consultada a base de dados nacional do Instituto Português de Acreditação (disponível em http://www.ipac.pt/pesquisa/pesq_empcertif.asp) e os organismos de certificação que podem conceder a certificação dos sistemas de gestão da conciliação. Embora a informação obtida fosse a de que algumas empresas iniciaram já este processo de certificação, não foi possível obter informações, à data, que permitissem identificar essas empresas. Contudo, a pesquisa de notícias através do google, permitiu identificar uma empresa (a Delta) certificada com este referencial. Antes da existência deste referencial, existia já um outro, o referencial efr que é uma iniciativa da *Fundación Más Familia* (FMF) em Espanha e, para a sua definição, foi beber a normas internacionais, nomeadamente a SA 8000, ISO 9001, OHSAS 18001, entre outras. É um referencial internacional reconhecido na Resolução do Conselho Económico da ONU, em 19 de fevereiro de 2014 (E/CN.5/2014/L.5). Este referencial está presente, além de Espanha e Portugal, em mais 18 países, nomeadamente Colômbia, Chile, Brasil, etc. (FMF, 2019). Em Portugal, várias empresas obtiveram este reconhecimento: Baxter Portugal, EDP (energias Portugal), Fidelidade Assistance, Fromageries Bel Portugal, Nippon Portugal Gases, Brisa, Santander, XZ Consultores, Aveleda, Dianova, APPC, Pedrosa & Rodrigues, Morais e Leitão. Uma vez que este estudo procura analisar a comunicação relativa à conciliação, analisaram-se para a recolha de dados os *websites* das organizações certificadas com base nos referenciais anteriormente mencionados. Optamos nesta fase por não proceder à análise dos relatórios de responsabilidade social/sustentabilidade e outro tipo de relatórios ou documentos que pudessem ser acedidos através dos *websites*. A recolha de dados foi realizada em outubro de 2019. O processo de recolha de informação foi realizado através da observação e análise direta dos *websites* das empresas, tendo por base as categorias e subcategorias definidas.

3.1 ANÁLISE DE CONTEÚDO

A análise de conteúdo (Krippendorff, 2004) foi usada para análise dos *websites* e relatórios e outro tipo de documentos disponibilizados através do site. Esta abordagem é adequada quando a teoria existente ou investigação prévia sobre um fenómeno é incompleta ou beneficia de descrição mais detalhada (Hsieh & Shannon, 2005).

Na análise de conteúdo seguimos uma abordagem dirigida onde é solicitado ao investigador que leia e classifique o texto numa categoria previamente definida, não se eliminando no entanto a possibilidade de identificar novas categorias a partir dos dados recolhidos (Mayring, 2000). Seguimos a etapas propostas por Marying (2000) na análise de conteúdo.

4 RESULTADOS

A Tabela 1 mostra os resultados que nos permitem responder às duas primeiras questões de investigação, Q1 e Q2. O símbolo apresentado (●) indica a presença de informação divulgada.

Tabela 1. Presença e lugar da informação disponibilizada nos *websites*.

		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O
Sust./resp. social	Informação sobre sust./resp. social	●		●	●	●	●	●	●		●	●		●	●
	Páginas/secções dedicadas à sust./resp. social (1p-2 p)	●		●	●	●	●	●	●		●			●	●
	Lugar onde a informação é disponibilizada														
	Homepage	●				●			●						●
	Quem Somos/Sobre nós		●		●								●		●
	Outra	●		●		●	●	●				●			●
Conciliação	Informação sobre conciliação	●				●		●		●					●
	Páginas/seções dedicadas especificamente à conciliação (1p-2p)														
	Lugar onde a informação é disponibilizada														
	Homepage					●		●							
	Quem somos/sobre nós									●					●
	Outra	●													

Notas: A – Delta; B – Baxter; C – EDP; D – Fidelidade; E – Bel ; F – Nippon; G – Brisa, H – Santander; I – XZ; J – Aveleda; L- Dianova; M – APPC; N – Pedrosa & Rodrigues; O – Morais e Leitão.

Fonte: Elaboração própria.

Como podemos observar, a maioria das organizações analisadas disponibilizam informação sobre o tema da sustentabilidade /responsabilidade social nos seus *websites*, disponibilizando essa informação em páginas ou seções especificamente dedicadas a essa temática. O número de páginas dedicada a essa informação é no máximo de duas páginas (1 a 2 páginas), o que leva a que estas organizações possam ser enquadradas, segundo Chaudhri & Wang (2007), numa categoria, em relação ao *reporting* da sustentabilidade, que indica que a informação é mínima. Estes resultados vão de encontro a outros estudos (e.g. Chaudhri & Wang, 2007; Khun *et al.*, 2018). Apesar do número de páginas por si só não ser um reflexo preciso do compromisso corporativo com a sustentabilidade, pode ser um indicador que atesta a quantidade de esforço investido por uma organização para comunicar o seu compromisso (Chaudhri & Wang, 2007). Nestas organizações, considerando apenas esse indicador, este esforço parece ser muito reduzido. Quanto ao lugar onde a informação é disponibilizada (“Homepage” vs. “Outras páginas/secções”), verificamos que 50% das organizações disponibilizam a informação em páginas/secções que não a *homepage* ou a seção/página de apresentação da organização “Quem somos”. Branco *et al.* (2014) consideram que organizações que disponibilizam informação na sua *homepage* atribuem maior importância às questões da sustentabilidade/responsabilidade social do que aquelas que disponibilizam esse tipo de informação na seção “Quem somos”. Usar outras secções/páginas que não estas representa atribuir ainda menos relevância a essas questões. Das organizações analisadas, apenas quatro parecem dedicar grande importância a estas questões, se considerarmos a interpretação de Branco *et al.* (2014). A maioria apresenta informação dispersa por outras páginas/secções, não concedendo grande destaque a este tipo de informação. Como referem os autores, normalmente a apresentação na *homepage* deste tipo de informação é mais comum em grandes empresas uma vez que estas estão sujeitas a uma maior pressão e escrutínio por parte dos seus *stakeholders*. Isto leva a que estas procurem evidenciar a informação sobre sustentabilidade /responsabilidade social logo no primeiro contacto com o *website* da empresa. A quase totalidade das organizações analisadas são consideradas grandes empresas, o que poderá justificar a opção ao nível da comunicação da informação.

Em relação à informação especificamente sobre conciliação, parece que esta não merece tanta atenção como o tema da sustentabilidade/responsabilidade social pela maioria das empresas. Apenas cinco das empresas divulgam informação sobre conciliação, de forma dispersa no seu *website*, não dedicando nenhuma página/seção especificamente a este tema. Além disso, mesmo as organizações que fazem referência ao tema da conciliação na sua *homepage*, comunicam esta informação no âmbito das notícias da empresa, pelo que o destaque concedido neste âmbito parece ser

momentâneo, desaparecendo quando outras notícias mais recentes/revelantes forem objeto de maior destaque.

As organizações podem utilizar diferentes meios para comunicar a sua informação: recorrer a textos, imagens, incluir documentos para acesso direto em formatos como o PDF, e que podem ser descarregados. A Tabela 2 mostra os documentos e outro tipo de informação que permite responder à questão de investigação Q3. A análise dos *websites* permitiu concluir que a divulgação da informação sobre sustentabilidade/responsabilidade social ou especificamente sobre conciliação é feita maioritariamente através de texto no website, mas também de documentos adicionais que podem ser acedidos através desses *websites*.

Tabela 2. Tipos de documentos disponibilizados para divulgação da informação.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O
Manuais, códigos, relatórios e outros documentos similares da organização														
Código de boas práticas/ conduta	•			•	•	•		•	•					
Código de ética							•				•	•		
Relatório de sustentabilidade	•		•	•	•		•							
Outros	•		•	•	•		•				•	•		
Políticas da organização														
Política de recursos humanos	•												•	•
Política de conciliação									•				•	
Política de saúde e segurança dos trabalhadores			•										•	•
Política de sust./resp. social													•	•
Outras				•				•	•				•	•
Certificados e outros registos														
Referências a certificação, normas, símbolos e marcas (ISO/ OHSAS/NP) em Qualidade, Recursos humanos, etc.	•			•	•		•		•	•	•			•
Mais de duas certificações	•			•	•				•	•				•
Ref. a certificação <i>efr</i> e NP 4457	•		•		•		•	•	•					•

Notas: A – Delta; B – Baxter; C – EDP; D – Fidelidade; E – Bel ; F – Nippon; G – Brisa, H – Santander; I – XZ; J – Aveleda; L – Dianova; M – APPC; N – Pedrosa & Rodrigues; O – Morais e Leitão.

Fonte: Elaboração própria.

Relativamente à presença de documentos adicionais relativos à sustentabilidade/responsabilidade social e à conciliação (categoria C2) os resultados indicam que apenas uma empresa não apresenta qualquer tipo de documentos como manuais, relatórios, códigos de conduta, etc. Sete das empresas (50%) apresentam inclusive mais do que um documento. Na subcategoria “outros”, os tipos de documentos apresentados são por exemplo: planos anuais e planos anuais e planos estratégicos, relatórios de desempenho, procedimentos anticorrupção, etc. Considerando a tendência para a publicação de relatórios de sustentabilidade (Fika, 2012) seria de esperar que as empresas divulgassem este tipo de documentos. Parece que esta tendência se verifica para um número significativo das organizações analisadas consideradas de maior dimensão. Por outro lado, nenhuma das organizações apresenta qualquer certificado (categoria C4). Apesar das organizações não disponibilizarem os seus certificados, existe referência à certificação de acordo com vários tipos de referenciais. Um dos mais referidos é a ISO 9001: sete das organizações são certificadas pela ISO 9001, apresentando cinco dessas empresas a certificação em outras áreas como como exemplo a certificação dos seus sistemas de gestão ambiental, e segurança e saúde no trabalho. No caso das políticas da empresa (categoria C5), apenas uma empresa (I) apresenta as suas políticas em documentos separados, sendo as restantes políticas apresentadas em texto inseridas em páginas/seções do *website*. Note-se que no âmbito da conciliação, e embora todas as empresas sejam consideradas organizações familiarmente responsáveis e detentoras de certificação no âmbito da conciliação, nem todas salientam este tipo de reconhecimento. Das catorze empresas com essa distinção, apenas metade destaca esta certificação, parecendo esta informação pouco valorizada ao nível da comunicação das organizações. Por exemplo, não surge junto à certificação com base noutros referenciais (e.g. ISO 9001), sendo necessário por vezes procurar bastante no site para chegarmos a essa informação.

A análise da natureza da informação disponibilizada incidiu apenas na temática da conciliação (categoria 6). Procurámos analisar quais os aspetos salientados nos *websites* pelas organizações, de modo a responder à Q4. Para além das referências à certificação da conciliação (início e fim do processo de certificação) e da importância e comprometimento com a conciliação que as empresas procuram comunicar, ou a menção às vantagens que podem advir de um equilíbrio entre as diferentes esferas (familiar, pessoal e profissional), verificamos que algumas empresas (três das sete que referem a conciliação) divulgam algumas práticas de conciliação, como apresentamos na Tabela 3.

Tabela 3. Tipo de informação sobre conciliação divulgada nos *websites*.

Práticas de conciliação	Org.
<i>Flexibilização do tempo e de formas de organização do trabalho</i>	
Aposta na flexibilidade de horários sempre que o colaborador necessite de dar resposta a outros compromissos pessoais e familiares	I
Alertas eletrónicos relativos ao excesso de trabalho	O
<i>Dispensas, licenças, faltas e outras medidas de proteção da parentalidade e apoio às famílias a pais trabalhadores</i>	
Práticas de conciliação	Org.
Respeito quanto às necessidades dos colaboradores no que respeita à maternidade e paternidade: cumprir a legislação neste âmbito e proporcionar mais algum tempo para que os colaboradores vivenciem um momento	I
Atentos às necessidades de apoio por situações de doença ou incapacidade de familiares	I
Possibilidade de trabalho a partir de casa	O
Descanso nos dias de aniversário dos filhos	I
<i>Benefícios sociais, apoios financeiros e outros apoios aos trabalhadores e famílias</i>	
Celebração do Dia da Família, num dia dedicado ao alinhamento de prioridades, partilha de conquistas, divulgação de novas medidas no âmbito da <i>efr</i>	E
Parcerias que vão de encontro às necessidades e interesses dos colaboradores: procura-se apresentar condições mais vantajosas, nomeadamente em atividades de saúde e bem-estar e oportunidades de aprendizagem. Aplicam-se a colaboradores e seus familiares diretos	I
Atividades desportivas e as ações de formação	I
<i>Diálogo e participação, e outras medidas genéricas</i>	
Criação de uma equipa de embaixadores <i>efr</i> , para mobilizar os colaboradores e enriquecer a vivência do processo de se tornar uma organização familiarmente responsável	E
Prevenção de riscos psicossociais, em particular do <i>mobbing</i> , e atenuação e/ou eliminação destes riscos, através de uma comunicação permanente e aberta com os colaboradores	I
Promoção de políticas (ex. que promovam o bom ambiente laboral) junto dos <i>stakeholders</i> , constituindo um veículo de disseminação das medidas de conciliação	I

Fonte: Elaboração própria.

Apesar do número de organizações que referem práticas de conciliação nos seus *websites* ser muito reduzido, podemos identificar algumas práticas que se podem enquadrar nas várias categorias consideradas na literatura. A prática de divulgação das medidas neste âmbito parece ser um ponto em que as organizações têm de melhorar, não apenas a nível interno, mas também externo. Num estudo feito com sete destas empresas (CEP, 2018), constatou-se que um desafio enfrentando por metade das organizações analisadas era a comunicação interna das medidas, que consideram não funcionar devidamente. Por exemplo, na fase da preparação para a certificação *efr*, a maioria destas organizações percebeu, durante a fase de diagnóstico, que as medidas que tinham estavam mal comunicadas e/ou que muitos dos seus colaboradores não tinham percepção dos seus benefícios. Mesmo no caso da comunicação interna, a maioria das

empresas analisada recorria à intranet ou a newsletters, ou mesmo em casos em que existem colaboradores sem acesso a computadores, optam por outras soluções, como a afixação de cartazes ou a designação de pessoal encarregue da divulgação (CEP, 2018).

5 CONCLUSÃO

O objetivo principal deste estudo é explorar e analisar como o tema da conciliação é considerado ao nível da comunicação sobre CSR/CS pelas organizações certificadas como familiarmente responsáveis. Os resultados permitem-nos concluir que a maioria das empresas analisadas concede alguma atenção à divulgação de questões relacionadas com a sustentabilidade/responsabilidade social, mas a questão da conciliação parece não merecer a mesma atenção, sendo em número muito reduzido as organizações que disponibilizam informação sobre o tema, o que vai ao encontro de resultados de outros estudos (por exemplo, Medrado & Jakson, 2015). Isto apesar da importância crescente que o tema tem despertado a nível académico e pelos governos e outros organismos internacionais. Em Portugal, esta importância conduziu à publicação de um referencial normativo (NP 4552:2016) que serve de base à certificação de sistema de gestão em conciliação. O número de empresas certificadas com este normativo é ainda muito reduzido, havendo, no entanto, empresas portuguesas certificadas em conciliação através de outro referencial (*efr*).

A certificação é uma forma dos *stakeholders* avaliarem o comprometimento e performance das empresas em relação à sua atividade e práticas/iniciativas e das empresas alcançarem legitimidade e reputação. Seria assim de supor que estas empresas, sendo certificadas em conciliação, apostassem na divulgação de informação neste âmbito, de modo a melhorarem a sua imagem e reputação. Tal parece não acontecer, de acordo com os resultados do nosso estudo. Contudo, reconhecemos que será necessária, em trabalhos futuros aprofundar o nosso estudo, que apresenta algumas limitações. Em primeiro lugar, a nossa análise centrou-se no conteúdo dos *websites*, mas não foram considerados os documentos disponibilizados nesses *websites* como políticas, relatórios, códigos de conduta, ética, etc., e que poderão trazer uma perspetiva diferente da obtida. Por outro lado, e pese embora a tendência para o uso crescente da *internet* e do recurso aos *websites* na comunicação das organizações, a escolha do meio para divulgar informação está relacionado com o tipo de público a quem a mensagem é dirigida. Segundo Branco & Rodrigues (2006), como os *websites* se dirigem a um público mais abrangente (e.g. os clientes), do que outros meios de *reporting* (e.g., relatórios anuais destinados a investidores) é natural que as empresas

deem destaque a informação relacionada com os clientes/produtos ou mesmo com a comunidade e não tanto relacionada com outros *stakeholders*. Uma vez que os principais visados com a conciliação são *stakeholders* internos, os trabalhadores, isso poderá não incentivar tanto a divulgação para o exterior deste tipo de informação. Acresce ainda que o facto de não haver muita divulgação da informação quanto à conciliação, não significa necessariamente que as empresas não implementem boas práticas nesta área. O que parece é a existência de um *gap* entre o que é comunicado e as práticas existentes. Seria necessário não só aprofundar o conhecimento quanto às práticas efetivamente adotadas, mas também compreender porque razão não é promovida a sua comunicação interna e externa. A falta de comunicação interna foi já assinalada num estudo anteriores (CEP, 2018) como um fator que pode estar a impedir a adoção generalizadas de medidas de conciliação. É assim necessário continuar a investigar esta questão da comunicação para facilitar a promoção de uma visão mais abrangente sobre a temática da conciliação. As organizações, e os seus gestores, que mostraram já o seu compromisso em termos de responsabilidade social nesta área, têm um papel relevante nessa promoção.

REFERÊNCIAS

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). **Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility.** *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376. doi.org/10.1111/peps.12012.
- Beauregard, A.T., & Henry, L. C. (2009). **Making the link between work-life balance practices and organizational performance.** *Human resource management review*, 19(1), 9-22. doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001.
- Beham, Präg & Drobníč (2012). **Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five Western European countries.** *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 1-17. doi:10.1080/09585192.2012.654808.
- Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2006). **Communication of Corporate Social Responsibility by Portuguese Banks. A Legitimacy Theory Perspective.** *Corporate Communications: An International Journal*, 11(3), 232-248.
- Branco, M., Delgado, C., Sá, M., & Sousa, C. (2014). **Comparing CSR communication on corporate web sites in Sweden and Spain.** *Public Journal of Management*, 9(2), 231-250.
- Carvalho, F. J. F. (2013). **A divulgação de informação sobre sistemas integrados de gestão (SIG), sustentabilidade empresarial (SE) & responsabilidade social empresarial (RSE), nos websites das empresas portuguesas certificadas: “Uma análise exploratória”** (Dissertação de Mestrado). Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, Barcelos, Portugal. Disponível em <http://hdl.handle.net/11110/641>.
- Chaudhri, V., & Wang, J. (2007). **Communicating corporate social responsibility on the internet.** *Management Communication Quarterly*, 21(2), 232-247.

- Comissão das Comunidades Europeias (CCE) (2001). **Livro Verde – Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas**. Bruxelas, U.E.
- Confederação Empresarial de Portugal (CEP) (2018). **Desafios à conciliação família-trabalho**. Acedido em: http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf
- Dienes, D., Sassen, R. & Fischer, J. (2016). **What are the drivers of sustainability reporting? A systematic review**. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 7(2), 154-189.
- Du, S., Bhattacharya, C., & Sankar, S. (2010). **Maximizing business returns to corporate social responsibility (CSR): The role of CSR communication**. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 8-19.
- Ehsan, S., Nazir, M. S., Nurunnabi, M., Khan, Q., R., Tahir, S. & Ahmed, I. (2018). **A Multimethod Approach to Assess and Measure Corporate Social Responsibility Disclosure and Practices in a Developing Economy**. *Sustainability*, 10, 2955.
- Fifka, M. S. (2012). **The development and state of research on social and environmental reporting in global comparison**. *Journal fur Betriebswirtschaft*, 62 (1), 45-84.
- Fundación mas Familia (2019). **Certificado efr**. Acedido em <http://www.masfamilia.org>.
- Guerreiro, M. D., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). **Boas práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar**. Lisboa: CITE.
- Gullekson, N. L., Griffeth, R., Vancouver, J. B., Kovner, C., & Cohen, D. (2014). **Vouching for childcare assistance with two quasi-experimental studies**. *Journal of Managerial Psychology*, 29(8), 994-1008. doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0182.
- Hahn, R. & Kühnen, M. (2013). **Determinants of sustainability reporting: a review of results, trends, theory, and opportunities in an expanding field of research**. *Journal of Cleaner Production*, 59, 5-21.
- Ho, L. J. & Taylor, M. E. (2007). **An Empirical Analysis of Triple Bottom Line Reporting and Its Determinants: Evidence from the United States and Japan**. *Journal of International Financial Management and Accounting*, 18, 123-150.
- Hsieh, H. F. & Shannon, S. E. (2005). **Three approaches to qualitative content analysis**. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288.
- Instituto Português de acreditação (IPAQ) (2019). Base de dados. Acedido em: http://www.ipac.pt/pesquisa/pesq_empcertif.asp.
- Kossek, E. E., Lewis, S. & Hammer, L. B. (2010). **Work-life Initiatives and Organizational Change: Overcoming Mixed Messages to Move from the Margin to the Mainstream**. *Human Relations*, 63(1), 3-19. doi: 10.1177/0018726709352385.
- krippendorff, K. (2004). **Measuring the Reliability of Qualitative Text Analysis Data**. *Quality & Quantity*, 38(6), 787-800.
- Kühn, A., Stiglbauer, M. & Fifka, M.S. (2018). **Contents and Determinants of Corporate Social Responsibility Website Reporting in Sub-Saharan Africa: A Seven-Country Study**. *Business & Society*, 57(3) 437-480.
- Leal, A. S., Caetano, J., Brandão, N. G., Duarte, S. E. & Gouveia, T. R. (2011) **Responsabilidade Social em Portugal**. Lisboa: Deplano Network.

- Matias, M. & Fontaine, A., M. (2012). **A Conciliação de Papéis Profissionais e Familiares: O Mecanismo Psicológico de Spillover**. *Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação*, 28 (2), 235-243.
- Mayring, P. (2000). **Qualitative Content Analysis**. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(2). Acedido em: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089>.
- McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. (2010). **Work-Life Balance Policy and Practice: Understanding Line Manager Attitudes and Behaviors**. *Human Resource Management Review*, 20, 158-167.
- Medrado L, & Jackson L.A. (2015) **Corporate nonfinancial disclosures: An illuminating look at the corporate social responsibility and sustainability reporting practices of hospitality and tourism firms**. *Tourism and Hospitality Research*, 16 (2), 116–32. doi.org/10.1177/1467358415600210.
- Mills, M., Tsang, F., Präg, P., Ruggeri, K., Miani, C. & Hoorens, S. (2014). **Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe. European Union, 2014**. Acedido em: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR462.html.
- NP 4522:2014 – **Norma Portuguesa para Organizações Familiarmente e Responsáveis**. Instituto Português da Qualidade, Costa da Caparica.
- NP 4552:2016 – **Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Requisitos**. Instituto Português da Qualidade, Costa da Caparica.
- Präg, P., Mills, M & Wittek, R. (2014). **Income and income inequality as social determinants of health: do social comparisons play a role?**. *European Sociological Review*, 30, 218–229.
- Raghupathi, V. & Raghupathi, W. (2019). **Corporate Sustainability Reporting and Disclosure on the Web: An Exploratory Study**. *Information Resources Management Journal*, 32(1), 1-27.
- Reilly A. H. & Larya, N. (2018). **External Communication About Sustainability: Corporate Social Responsibility Reports and Social Media Activity**. *Environmental Communication*, 12(5), 621-637.
- Robalo, R. & Patrociínio, W. (2018). **CRS disclosure on the websites of portuguese foundations**. Proceedings of GECAMB2018 – Conference on Environmental Management and Accounting, Setúbal, 8-9 november. 529-547.
- Solomon, J. (2010). **Corporate Governance and Accountability**, 3rd Edition. John Wiley & Sons: Chichester.
- Tang, L., Gallagher, C.C. & Bie, B. (2015). **Corporate Social Responsibility Communication Through Corporate Websites: A Comparison of Leading Corporations in the United States and China**. *International Journal of Business Communication*, 52(2) 205–227.
- Teixeira, R. & Nascimento, I. (2011). **Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas**. *Revista brasileira de orientação profissional*. 12 (2), 215-225.
- Tewari, R. & Dave, D. (2012). **Corporate Social Responsibility: Communication through Sustainability Reports by Indian and Multinational Companies**. *Global Business Review*, 13(3), 393–405. doi:10.1177/09721509120130030.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). **When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict**. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415. doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681.

Tremblay, D. & Genin, E. (2011). **Parental Leave: An Important Employee Right, But an Organizational Challenge.** *Employee responsibilities and rights journal*, 23, 249–268. doi 10.1007/s10672-011-9176-0.

Van der Laan, S. J., Adikhari, A., & Tondkar, R. H. (2005). **Exploring differences in social disclosures internationally: a stakeholder perspective.** *Journal of Accounting and Public Policy*, 24(2), 123–151.

Vuontisjärvi, T. (2006). **The European context for corporate social responsibility and human resource management: an analysis of the largest Finnish companies.** *Business Ethics. A European review*, 15 (3), 271-291. doi.org/10.1111/j.1467-8608.2006.00449.x.

Wong, S. & Ko, A. (2009). **Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues.** *International Journal of Hospitality Management* 28(2), 195-203. DOI: 10.1016/j.ijhm.2008.07.001.

Wood, S., & Menezes, L. M. (2007). **Family-Friendly, Equal-Opportunity, and High-Involvement Management in Britain.** In P. Boxall, J. Purcell, & P. Wright, *The Oxford Handbook of Human Resource Management* (581-598). Oxford: Oxford University Press.

SOBRE OS ORGANIZADORES

Jorge José Martins Rodrigues é economista. Licenciado, mestre e doutor em Gestão (ISCTE-IUL). Mestre e pós doutorado em Sociologia – ramo sociologia económica das organizações (FCSH NOVA). Professor coordenador no ISCAL – *Lisbon Accounting and Business School* / Instituto Politécnico de Lisboa, Portugal. Exerceu funções de direção em gestão (planeamento, marketing, comercial, finanças) no setor privado, público e cooperativo. É investigador integrado no Instituto Jurídico Portucalense. Ensina e publica nas áreas de empresa familiar e família empresária, estratégia e finanças empresariais, gestão global, governabilidade organizacional, marketing, planeamento e controlo de gestão, responsabilidade social e ética das organizações.

Maria Amélia Marques, Doutora em Sociologia Económica das Organizações (ISEG/ULisboa), Mestre em Sistemas sócio-organizacionais da atividade económica - Sociologia da Empresa (ISEG/ULisboa), Licenciada (FPCE/UCoimbra), Professora Coordenadora no Departamento de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos (DCOGRH) da Escola Superior de Ciências Empresariais, do Instituto Politécnico de Setúbal (ESCE/IPS), Portugal. Membro efetivo do CICE/IPS – Centro Interdisciplinar em Ciências Empresariais da ESCE/IPS. Membro e Chairman (desde 2019 da ISO-TC260 HRM Portugal. Tem várias publicações sobre a problemática da gestão de recursos humanos, a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, os novos modelos de organização do trabalho, as motivações e expectativas dos estudantes Erasmus e a configuração e dinâmica das empresas familiares. Pertence a vários grupos de trabalho nas suas áreas de interesses.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Accountability 227, 263, 264, 265, 266, 274, 275, 276
Administrações públicas 289, 290, 294, 295, 299, 301, 303, 304, 306
Análise discriminante 251, 252, 260
Análise “Lata de lixo” 174
Anteriores opiniões modificadas 263, 266, 267, 268, 274
Aprendizaje Colaborativo 24
Área de promoção y fomento 97, 107
Ativos tangíveis 159, 167, 168, 301
Auditoria 100, 106, 260, 263, 264, 265, 266, 267, 274, 275, 276, 287, 293

B

Bioética 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51

C

Calidad de Datos Abiertos 87, 88, 95
Certificação 210, 211, 218, 221, 222, 223, 224, 274
Clasificación 97, 103, 104, 106, 108, 280
Comunidad Virtual de Aprendizaje 24, 26
Conciliação entre a vida profissional 210, 211, 212, 226, 227
Conocimientos financieros 32, 33, 35, 38, 39, 41
Contabilidade pública 274, 289, 290, 292, 295, 298, 303, 304, 305, 306
Continuidade 139, 252, 258, 260
Cooperação 144, 145, 146, 155, 196, 204
Criação de valor 144

D

Desenvolvimento profissional 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
Direitos humanos das mulheres 237, 239, 240, 241, 242
Discurso 4, 10, 12, 110, 184, 185, 186, 190, 191, 195
Docente 1, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 15, 17, 19, 21, 51, 52, 54, 55, 57, 58, 60, 62, 63, 97, 184, 192, 247

E

Educação 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 14, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 202, 208, 214, 216, 227, 238, 239, 243, 246, 247, 248, 249, 264

Educación 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 29, 32, 33, 34, 35, 38, 39, 40, 41, 50, 51, 68, 84, 85, 95, 98, 99, 105, 110, 111, 281, 288

Educación financiera 32, 33, 34, 35, 38, 39, 40, 41, 99

Educación Superior 15, 17, 19, 22, 25, 68, 105

Envelhecimento activo 229, 230, 231

Esmeraldas 32, 33, 34, 38, 39, 40

Estratégia 8, 11, 126, 146, 148, 164, 167, 170, 171, 186, 196, 197, 198, 199, 206, 208, 216, 301

Estrés 54, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85

Estudiante 15, 17, 19, 20, 52, 55, 56, 57, 58, 73

Evaluación formativa 52, 55, 56, 57, 59

Exámenes 67, 68, 70, 73, 75, 78, 82, 83

F

Falência 251, 252, 253, 254, 255, 256, 260, 261, 262

Família consanguínea 126, 132, 133, 134

Familiar e pessoal 210, 211, 212, 214, 215, 227

Feminicídio 237, 238, 239, 246, 247, 248, 249

Formação contínua 1, 2, 7, 12, 13, 14

G

Gens 126, 127, 134, 135, 136

Gobierno Abierto 87, 88, 95

H

Herramienta de validación 87, 92, 94

I

Identity 110, 112, 113, 119, 120, 122, 123

Ingeniería de Software 52, 54, 57

Instituições de Ensino Superior 196, 197, 200, 209

Investigação interpretativa 174, 177, 178, 179

Investigación 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 32, 34, 38, 39, 40, 41, 55, 65, 77, 84, 92, 95, 98, 99, 100, 104, 105, 106, 107, 184, 189, 191, 192

Islamic education 110, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124

J

Jornadas Pedagógicas 1, 2, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13

Jóvenes bachilleres 32, 35, 36, 38, 39

L

Lei Maria da Penha 237, 239, 244, 247, 248, 249

M

Marketing 109, 143, 158, 174, 196, 197, 201, 204, 207

Mercado bursátil 277, 279, 281, 282, 283, 286, 287

Mercado de capitales 277, 279, 280, 281, 284, 285, 287, 288

Mercados financieros 277, 278, 279, 280, 287, 288

Micro e pequenas empresas 144, 155

Mindfulness 67, 68, 71, 72, 83, 84, 85

Monogâmica 126, 132, 136, 137

Moral 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 115, 116, 281

Municípios 231, 232, 233, 234, 236, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 273, 274, 275, 276

O

Observatorio de Ciencias Empresariales 97, 99, 100, 103, 104, 105, 106, 107, 108

Organizações familiarmente responsáveis 210, 213, 222

Orientação para o mercado 174

Ortografía en datos abiertos 87

P

Políticas públicas 26, 40, 108, 179, 237, 239, 243

Previsão 46, 245, 251, 252, 255, 256, 259, 261, 262

Psicología del trabajo 184, 185

Punaluana 126, 127, 132, 133, 134, 135

R

RBV Theory 159, 160

Recursos estratégicos 148, 159

Redes de negócio 144
Reforma 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 195, 289, 290, 302, 304, 305
Reforma laboral 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190
Reforms 110, 111, 112, 113, 116, 117, 119, 120, 121, 122, 123, 185
Regiões de baixa densidade 229
Relato de sustentabilidade responsabilidade social corporativa 210
Rendimiento académico 67, 84
Responsabilidade social 4, 44, 196, 197, 198, 200, 201, 202, 203, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 215, 216, 217, 218, 220, 221, 222, 224, 225, 226
Rúbricas 52, 56, 57, 62, 65, 66, 257

S

Scoring 251, 252, 259, 260, 262
Setor Público 174, 180, 264, 265, 266, 267, 273, 275, 289, 291, 292, 293, 294, 295, 301, 304, 305
Sindiásmica 126, 127, 132, 135, 136, 137
Sistema de evaluación 52
SNC-AP 289, 290, 294, 295, 296, 301, 302, 303, 304, 305

T

Teoria institucional 174, 178, 183
Textbooks 28, 110, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 122, 123
Trabajadores 184, 185, 186, 190, 191, 192, 193, 194, 195

U

Universidade Sénior 229, 231, 235

V

Values 42, 43, 110, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 119, 120, 121, 122, 123, 192
Vantagens competitivas 145, 147, 148, 149, 155, 159, 165, 166, 167, 170
Violências de gênero 237, 242