

## **CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

GISLAINE LEITE BESSA DE SOUZA

VIVIANE SALEMA CURVELLO

## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS**

Rio de Janeiro

2017

GISLAINE LEITE BESSA DE SOUZA

VIVIANE SALEMA CURVELLO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A  
RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS**

Projeto de pesquisa apresentado para a  
Disciplina de TCC I, sob a orientação do  
prof. Carlos Eduardo Lugati Braga.

Rio de Janeiro

2017

## Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	4
2. OBJETIVOS .....	5
2.1 - OBJETIVOS GERAL .....	5
2.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
3. JUSTIFICATIVA/RELEVÂNCIA.....	6
4. HIPÓTESE E/OU SUPOSIÇÃO .....	7
5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	7
5.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	7
5.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL .....	9
6. METODOLOGIA.....	10
7. CRONOGRAMA.....	11
8. REFERÊNCIAS.....	12

## 1. INTRODUÇÃO.

Atualmente vivemos situações de mudanças onde, cada vez mais, o tema qualidade de vida e a responsabilidade social das empresas são abordados.

Podemos definir a Responsabilidade Social das Empresas (RSE) como um conjunto de iniciativas que indicam o desenvolvimento de negócios sustentáveis tanto do ponto de vista econômico, quanto do ponto de vista social e sustentável.

A responsabilidade Social é inesgotável no sentido em que as empresas sempre podem desenvolver projetos criativos e inovadores nas mais diversas áreas, com diversos públicos e de diversas maneiras; sempre há algo diferente a ser realizado, pois se trata de um processo educativo que evolui ao longo do tempo.

Os principais vetores relacionados à Responsabilidade Social são:

1. Apoio ao desenvolvimento da comunidade;
2. Preservação do meio ambiente;
3. Excelência no clima organizacional e no bem-estar de funcionários e dependentes;
4. Transparência nas comunicações
5. Retorno aos acionistas
6. Sinergia de parceiros
7. Satisfação dos clientes e consumidores

Atualmente dada à relevância do tema, a responsabilidade social deixou de ser uma opção para tornar-se fator estratégico da política das empresas.

A Qualidade de Vida e a responsabilidade Social das empresas são dois lados da mesma moeda, juntas elas proporcionam uma maior participação dos funcionários criando um ambiente de cooperação com seus superiores, colegas de trabalho e o

Rio de Janeiro

2017

ambiente. É preciso que se deixe a ideia que o homem trabalha só para obtenção de salário, cada vez que esses entram na empresa, está entrando um ser integrado e indivisível com direito a sonhos de autoestima e auto realização. Quanto maior for o nível de satisfação do colaborador, maior tenderá a ser a sua produtividade.

Diante deste cenário vamos procurar responder a seguinte questão pertinente: Existe uma relação entre os projetos desenvolvidos pelas empresas no âmbito da Responsabilidade Social e a Qualidade de vida dos trabalhadores?

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 - OBJETIVOS GERAL**

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar as políticas e práticas voltadas para a responsabilidade social e a qualidade de vida dos trabalhadores, e a percepção dos colaboradores de como essas políticas podem melhorar a sua qualidade de vida.

### **2.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Avaliar a relação existente entre a Responsabilidade Social Empresarial e o programa de qualidade de vida no trabalho;
- ✓ Avaliar o grau de satisfação dos colaboradores com o programa de Qualidade de Vida no trabalho;
- ✓ Apresentar os programas de QVT e RSE da Empresa pesquisada;

### 3. JUSTIFICATIVA/RELEVÂNCIA

Hoje em dia para se manter no mercado as empresas precisam ter um diferencial já que tem enfrentado vários desafios e sendo pressionadas por todas as partes envolvidas no negocio para adotarem uma postura mais responsável socialmente.

A QVT e RSE são um diferencial nesse mercado competitivo. Enquanto no passado o que identificava uma empresa competitiva era o preço e a qualidade, sempre focada nos seus produtos e serviços, hoje o diferencial é o investimento no permanente aperfeiçoamento de suas relações com os clientes, fornecedores e funcionários, publico esse, do qual depende o fortalecimento do seu negocio.

Do ponto de vista da competitividade o capital humano tem sido valorizado, fazendo com que as empresas dediquem cada vez mais recursos e esforços no sentido de atender cada vez mais as necessidades desse ativo intangível remetendo o assunto a Qualidade de Vida do trabalho.

Os programas de qualidade de vida do trabalho (QVT) e a responsabilidade social das empresas (RSE) estão relacionados com esse diferencial de competitividade, no entanto, Mancini (2004), levanta algumas questões concernentes a possível relação entre os programas reproduzidos neste trabalho:

Será que a visão e atuação estratégica com responsabilidade social geram efeitos na qualidade de vida das pessoas? Será que ao buscar uma atuação mais integrada na sociedade a empresa não se realiza como tal, conseguindo sua sustentabilidade e as pessoas que nela trabalham tem uma melhor qualidade de vida?

Diante dessa citação podemos deduzir que estudar os funcionários que atuam em empresas com programas de RSE em vários níveis de maturidade e compara-las para avaliar se existe relação na satisfação da QVT dos colaboradores que estão inseridos nos programas e o que poderia torna-los mais atrativos para o mundo dos negócios e uma melhor relação entre as organizações e as pessoas que nela trabalham bem como na sociedade que estão inseridas pode ser atrativo e uteis para o mundo do negócio.

Rio de Janeiro

2017

#### **4. HIPÓTESE e/ou SUPOSIÇÃO**

Em decorrência da questão norteadora apresentada percebe-se que a responsabilidade social vai além de ações sociais ou solidariedade, que tem como preocupação a busca crescente de qualidade de vida dos seus colaboradores e demais envolvida em suas atividades. Estão assim interligados com ética e cidadania proporcionando assim valores morais, que resultam em mudanças positivas da conduta humana que favorecem as empresas, pois tornam os colaboradores produtivos.

#### **5. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

##### **5.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A qualidade de vida no trabalho está buscando cada vez mais conciliar a competitividade em novas formas de conhecimento, coligados à qualificação profissional e aos padrões de vida. Ainda há diversas empresas que ainda não acreditam que existam qualquer relação entre o bem-estar do empregado, a satisfação e os resultados alcançados pelas empresas. Muitos pesquisadores/estudiosos têm notado que o que faz com que uma organização continue competitiva no mercado de trabalho é a qualidade.

Feigenbaum (1994) entende que Qualidade de Vida no Trabalho é fundamentada no comprometimento da qualidade que ocorre naturalmente nos ambientes de trabalho em que os empregados se encontram de certa forma nas decisões que dominam diretamente suas ações. Fernandes (1996) define Qualidade de Vida como uma dinâmica e ocasional que envolvem fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos, que modificam o clima organizacional, mostrando o bem-estar do trabalhador e a sua produtividade nas empresas. A principal meta do programa de qualidade inserido numa organização é a conformidade dos interesses dos trabalhadores dos indivíduos e das organizações, isto é, que o empregado satisfeito, tende a melhorar a produtividade da empresa.

Rio de Janeiro

2017

Conforme Honório, Marques e Melo (2001), a produtividade máxima, ocorre quando os trabalhadores se envolvem completamente com o ambiente de trabalho, quando são valorizadas e reconhecidas pelo o que exercem. Já para França (1997), é o conjunto de aspectos de uma organização que abrange melhorias e inovações tecnológicas no ambiente de trabalho em que se observa as pessoas como um todo, que de fato é um diferencial para uma nova realização de serviços e implantação de propósitos que englobam o desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na organização.

De acordo com o autor Walton (1975), “A qualidade de vida no trabalho é resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas do desempenho das atividades, e de outras dimensões não dependentes diretamente das tarefas, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.”.

Esta citação compreende o atendimento das necessidades e inspirações humanas de acordo com a humanização do ambiente de trabalho e Responsabilidade Social da organização.

Albuquerque e Limongi-França (2003, p. 2) conceitua para Qualidade de Vida no Trabalho: Um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnósticos e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

## 5.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Segundo Silva (2002) conceitua Responsabilidade Social Empresarial como uma obrigação que uma organização precisa agir de maneira que convenha aos interesses próprios e aos da sociedade. Trata-se de um conceito que envolve ética e transparência nos negócios, que inclui uma reflexão na tomada de decisões no dia a dia, que geram impacto na sociedade, no meio ambiente e no futuro dos negócios como um todo.

Sendo assim, a Responsabilidade Social é um método onde as empresas buscam um conjunto de partes interessadas que de fato podem de alguma forma influenciar o seu funcionamento. Da mesma maneira que ocorre na gestão da qualidade, a questão da responsabilidade social é considerada um investimento e não como uma obrigação.

O economista norte-americano Paul Samuelson (apud SILVA, 2002), diz que toda empresa deve se interessar pelo bem-estar social da sociedade e não só pelos lucros obtidos. Destaca-se então que existe uma preocupação com a função da responsabilidade social das empresas diante dos assuntos sociais e ambientais cada vez maiores.

Oliveira (2003) analisou que as organizações que conseguem manter seus negócios, são aquelas aptas para conciliar valores à sociedade. Desenvolver um projeto social certifica o respeito dos consumidores e também dos colaboradores, que quanto mais satisfeitos e convencidos com o trabalho, resultarão maior produtividade. A responsabilidade social de forma geral deve ser constatada como parte da cultura, visão e valores das empresas, pois a responsabilidade social faz parte de uma forma global dos negócios empresarial e do processo na tomada de decisão.

Portanto, incluir responsabilidade social nas organizações é gerenciar as relações contratuais e institucionais para atender melhor as demandas e expectativas dos indivíduos interessados, para garantir uma boa relação entre qualidade de vida e responsabilidade social.

## 6. METODOLOGIA

Iniciou-se uma busca e identificação de organizações com o perfil desejado. A escolha da empresa ocorreu pelo método da conveniência, onde obrigatoriamente deveria apresentar programas relacionados com a QVT e RSE. Os critérios de seleção seguiram os itens:

- ✓ Ser uma organização privada com fins lucrativos;
- ✓ Possuir mínimo de 200 funcionários;
- ✓ Ter projetos implantados de QVT;
- ✓ Ter projetos implantados de SER.

Foram levantadas algumas variáveis para o estudo com base na literatura sobre o assunto. Com base nestas variáveis, foram formuladas questões para que se realize uma entrevista estruturada através de um inventário.

Este trabalho foi realizado tendo como base a pesquisa qualitativa. Segundo Goldemberg (1999) a pesquisa qualitativa se preocupa com o aprofundamento da compreensão de determinado grupo social, podendo ser uma organização, uma instituição, uma trajetória, um grupo em treinamento, dentre outros. O principal interesse da ciência social é o comportamento significativo dos indivíduos envolvidos na área social que se pretende investigar, ou seja, busca-se a compreensão do comportamento aos quais os indivíduos agregam valores, crenças, motivações e sentimentos.

No trabalho foi desenvolvida a pesquisa exploratória que segundo Gil (1993), é realizado na área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado, não comporta hipóteses que, toda via poderão surgir durante ou ao final da pesquisa. Seu planejamento é, portanto bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado. O estudo é caracterizado pelo

aprofundamento no tema de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento.

Para tanto, foi realizado um estudo de caso sobre o tema e suas aplicações nas empresas.

O estudo de caso é um estudo empírico que investiga um fenômeno atual dentro do seu contexto de realidade, quando as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidas e no qual são utilizadas várias fontes de evidências. (YIN apud GIL, 1999, pag. 73).

## 7. CRONOGRAMA

Atividades	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Encontros para orientação	X	X	X	X	X	X	X
Revisão da Literatura	X	X					
Leitura e fichamento			X				
Levantamento de dados				X			
Realização das entrevistas com os usuários					X		
Tratamento dos dados obtidos					X	X	
Elaboração do relatório parcial					X	X	X
Revisão e entrega do TCC							X
Apresentação do TCC para banca							X

Rio de Janeiro

2017

## 8. REFERÊNCIAS

- JURAN, J. M. **A qualidade desde o projeto**. São Paulo: Editora Pioneira. 3ª edição. 1997.
- LOBO, Renato Nogueirol. **Gestão da qualidade**. São Paulo: Editora Érica. 1ª edição. 2010.
- RIBEIRO, Fabio Henrique. **Qualidade de Vida e Segurança no Trabalho**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009
- CALDEIRÃO, Denise Morseli Fernandes, Thiago Nunes Bazoli, Nádía Brunetta. **Ética e Responsabilidade Social**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009