

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XX Jornada de Pesquisa

RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA: AÇÕES PRATICADAS POR EMPRESAS DA CIDADE DE PASSO FUNDO¹

Maicon Lambrecht Kuchak², Pauline Costa³, Alessandra Costenaro Maciel⁴, Daniel Knebel Baggio⁵, Bruna Faccin Camargo⁶.

¹ Trabalho de Pesquisa realizado na Faculdade Meridional - IMED

² Graduando do Curso de Administração da UNIJUI.

³ Bacharel em Administração pela Faculdade Meridional - IMED/RS

⁴ Mestre em Administração na Faculdade Meridional - IMED/RS.

⁵ Doutor em Contabilidade e Finanças da UNIJUI.

⁶ Mestranda em Desenvolvimento da UNIJUI.

Introdução

Em um cenário atual no qual as organizações vêm sofrendo constantes mudanças, desta maneira surgem os desafios de recrutar e manter os seus colaboradores. Neste contexto, destaca-se à avaliação da Responsabilidade Social Interna (RSI), que vai além de apenas manter os direitos dos colaboradores. Logo, “Atuar de forma socialmente responsável com o público interno significa mais do que respeitar os direitos garantidos pela legislação” (INSTITUTO ETHOS, 2012).

Diante disso, percebe-se a necessidade de estudar a RSI, esta que tem foco em seus colaboradores e dependentes. O seu objetivo é motivá-los para um desempenho ótimo, criar um ambiente de trabalho favorável e contribuir para seu bem estar. Com isso, a empresa ganha dedicação, empenho e lealdade, podendo trazer ganhos de produtividade enormes (NETO; FROES 2001). Com uma boa prática de RSI a empresa aumenta sua capacidade de recrutar e manter talentos, fator chave para seu sucesso numa época em que criatividade e inteligência são recursos cada vez mais valiosos (CAETANO; ASHLEY; GIANANTI, 2006). O estudo tem como objetivo avaliar as práticas de Responsabilidade Social Interna em empresas de médio e grande porte da cidade de Passo Fundo/RS.

Metodologia

A presente pesquisa é do tipo qualitativo, exploratória e descritiva, uma vez que busca descrever quais são as práticas de RSI adotadas por empresas de médio e grande porte da cidade de Passo Fundo. Em termos de procedimentos técnicos foram realizadas pesquisas bibliográfica e de campo. Pesquisa de campo, porque foram levantados dados primários por meio de entrevistas realizadas com gestores das áreas de Recursos Humanos de empresas de grande e médio porte da cidade de Passo Fundo.

A coleta de dados foi realizada na forma de corte-transversal, ou seja, as entrevistas foram efetuadas em seis empresas, sendo duas de cada ramo de atividade, do comércio, da indústria e da prestação de serviço para analisar a RSI. Sendo estas de médio e grande porte da cidade de Passo Fundo - RS, essas empresas foram selecionadas por meio de uma listagem disponibilizada pela

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XX Jornada de Pesquisa

ACISA (Associação Comercial Industrial de Serviços a Agronegócios de Passo Fundo). Para a coleta de dados foi realizada entrevista em profundidade por meio de um roteiro semiestruturado, com questões estruturadas e fundamentadas através do checklist de avaliação do exercício da responsabilidade social interna apresentado pelos autores (NETO: FROES, 2001, p. 114-121).

No que concerne ao estudo dos dados, foi realizada a análise de conteúdo, que por meio desta tornou-se possível uma compreensão mais profunda das informações coletadas.

Resultados e Discussões

Nesta etapa do estudo serão descritos os resultados obtidos por meio da pesquisa realizada. Para melhor avaliar os resultados, os mesmo estão subdivididos conforme a teoria de Neto e Froes (2001) o qual indica que para realizar a avaliação da RSI é necessário utilizar sete indicadores, os quais foram utilizados nas entrevistas em profundidade com os gestores das empresas.

Ao analisar o primeiro indicador buscou-se identificar como as empresas tratam a questão remuneração, o qual se percebe que mesmo as empresas que não tem um plano de cargo e salário estruturado, são organizadas no quesito remuneração. Quando foram questionadas sobre a existência de um equilíbrio interno entre os salários destaca-se o setor de Prestação de Serviço, sendo que ambas as empresas trabalham com faixas salariais uma com nove faixas e outra com cinco faixas diferentes de salários, o que gera uma diferença interna tratando-se do mesmo cargo. Já uma comparação comum entre as indústrias, pois ambas seguem os acordos sindicais, com os dissídios anuais. O comércio também teve suas igualdades, por ter o cargo de vendedor, em ambas é utilizado comissão como parte do salário.

Ao serem questionadas em relação ao Plano de Saúde todas as empresas apresentam suas individualidades. A empresa do Comércio (B) e Indústria B liberam 100% ou seja, no qual não há desconto para o colaborador. Já para Comércio (A) e Indústria (A) a divisão é equiparada em 50/50, metade para a empresa e metade para o funcionário. A empresa de Prestação de Serviço (A), 70% é de responsabilidade da empresa e 30% colaborador, na Prestação de Serviço (B) 80% é de responsabilidade da empresa e 20% colaborador. O plano de saúde não é estendido à família apenas na Indústria (A), as demais possuem particularidades para abranger os familiares. Já a Participação dos Lucros é repassada em apenas três empresas e uma tem estudo para ser implantado, também tem-se benefícios de auxílio creche, assiduidade e educação, entretanto, cabe salientar que dentre estes benefícios, alguns são oferecidos por empresa X e outros por empresa Y.

No segundo indicador busca-se realizar uma avaliação da gestão do trabalho e todas as empresas alegaram serem compatíveis às horas de trabalho com a função de cada cargo, e todas entrevistadas tem controle das horas extras, a maioria é através das compensações mensais. As horas extras são geradas em determinados períodos sazonais dependendo das demandas, sendo o setor administrativo o que mais faz horas extras. Em quatro das empresas há estruturado um programa de cargos e funções, em uma esta sendo implantado, visto que por meio de uma Descrição de Cargos e Salários é possível visualizar de maneira mais clara as atividades desenvolvidas na organização facilitando a gestão e o controle dos processos e dos colaboradores. Por fim apenas em uma empresa não se tem a estruturação de cargos e salários e não há estudo para que este seja implantado no momento.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XX Jornada de Pesquisa

Novos cargos e postos de trabalho são criados conforme as demandas das empresas, já em ambas as empresas existe a possibilidade de cada colaborador desenvolver suas capacidades e habilidade em todos os cargos. Além disso, todas as empresas oferecem possibilidade de adquirir e desenvolver novas habilidades e competências, por meio de treinamentos internos e externos.

O indicador que avalia a integração social dos empregados conclui-se haver algumas empresas com alto grau de integração, e que em ambas as integrações oferecidas pelas empresas estão relacionadas a datas comemorativas. No caso da empresa Comércio (B), os funcionários se organizam e realizam todos os finais de semana um churrasco ao meio dia nos fundos da loja.

As relações dentro da empresa podem ser consideradas normais onde todas buscam oferecer a seus colaboradores um ambiente saldável para todos, buscando um melhor rendimento nas atividades. Porém, não é raro que ocorram conflitos entre as áreas internas das empresas frente à competição entre estes setores. Devido a momentos de sazonalidade produtiva as empresas sofrem com o acúmulo de atividades que gera reclamação de estresse, este que está diretamente ligado à atividade desenvolvida pelo funcionário dentro da organização, mas não chega a gerar conflitos pessoais.

A motivação é vista como fator importante para as empresas, apenas o Comércio (B) alerta que a motivação é pessoal e vem de dentro para fora, não adianta a empresa fazer reuniões e palestras se o indivíduo não estiver motivado. Para os gestores os mecanismos de motivar os seus colaboradores perpassam por diversas formas desde melhores remunerações, benefícios, bem como cumprimento das diretrizes de promoções. A abordagem pessoal também foi constatada uma vez que as pessoas necessitam de reconhecimento e um bom ambiente de trabalho. Frente a função produção, todos os gestores acreditam que mantendo os seus funcionários motivados a empresa ganha em rendimento.

Com isso passa ser responsabilidade da empresa fornecer a quantidade e qualidade de matérias suficientes para que todos executem seu trabalho. A partir disto foi observado que as empresas em estudos oferecem condições de trabalho para que seus funcionários desenvolvam suas atividades. Assim compreende-se que todas as empresas prezam pelo bem estar físico de seus colaboradores, e que elas apresentam áreas específicas com conjuntos de medidas preventivas para manter a segurança dos funcionários, por meio de fiscalizações a fim de eliminar condições inseguras no ambiente de trabalho.

Ao tratar a relevância social da vida no trabalho, todas as empresas acreditam que os funcionários defendem a empresa perante os concorrentes, e cada empresa trabalha com uma estratégia diferenciada para repassar esta mensagem. As empresas acreditam passar uma visão social. Dentro disto, as empresas fornecem por meio de treinamentos o desenvolvimento dos colaboradores, logo em todas há preferência pelo recrutamento interno.

Já as ações sociais são diversificadas, a empresa que apresentou o maior número destas ações foi a Prestação de Serviço (B), sendo que neste seguimento as duas empresas tiveram resultados diferenciados, pois ambas apresentaram ações de maior porte que envolve uma grande participação dos funcionários e da comunidade.

Quando é abordado sobre ações sociais realizadas pela empresa em prol da comunidade, constata-se que todas as empresas com a participação ativa de seus funcionários possuem iniciativas que buscam o bem comum. Podemos destacar campanhas de agasalho, sopão para as pessoas de rua,

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XX Jornada de Pesquisa

doação de matérias de construção, alimentos, no caso da empresa denominada Comércio (B) as lojas que atingem as metas tem mais recursos para doar. A empresa Indústria (A) realiza contratações de pessoas sem experiências, coleta de lixo, eventos de capacitação e integração com a comunidade e a empresa Prestação de Serviço (B) costuma adotar escolas e patrocinar livros e DVDs, incentivo a doação de sangue bem como campanha que envolve toda a comunidade.

No que tange a avaliação total do trabalho e espaço total de vida as empresas foram questionadas sobre jornada de trabalho e convívio familiar, as empresas apresentaram respostas negativas, que não há interferência do trabalho na vida pessoal. Entretanto, apenas a empresa Prestação de Serviços (A) relatou a ocorrência de reclamações por parte de colaboradores dos níveis de gestão que possuem vários agendamentos de compromissos à noite. Desta maneira, as empresas buscam estar próximas dos colaboradores como estratégia de estar a par de todas as situações para equilibrar a vida pessoal e profissional, também oferecendo acessibilidade frente a possíveis reclamações dos colaboradores a fim de evitar descontentamentos.

Todas as empresas prezam pela liberdade de expressão e respeitam a privacidade pessoal. Assim as empresas alegam não ter imparcialidade entre o tratamento dado a todos na empresa, a única que aceita que pode haver uma imparcialidade é a Prestação de Serviço (A), mesmo não sendo uma prática aprovada pela empresa, a gestora afirma que isso ocorre nas filiais. Desta forma, todas as empresas alegam seguir a risca as proteções legais para com os empregados. Assim, não foi alto o número de processos trabalhistas enfrentados pelas empresas sendo a Prestação de Serviço (A) com maior índice. E na maioria das vezes as empresas saíram beneficiadas, isto reflete diretamente que estas agem dentro da lei, sendo que ainda para a Prestação de Serviço (A) na maioria das vezes são realizados acordos entre as partes.

Por fim o ultimo indicador avalia como a empresa oferece oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para seus funcionários. Logo todas as empresas afirmam que proporcionam o crescimento através de métodos de capacitação e desenvolvimento, praticando também o recrutamento interno. Estas capacitações podem ser cursos por intermédio de sindicatos e cursos oferecidos pela própria empresa. Ao serem questionadas sobre a educação continua três empresas afirmaram fornecer condições a seus colaboradores para estes possuírem estas capacitações, sendo que na Prestação de Serviço (A) é apenas para cargos de gestão. O gestor da Indústria (B) ressalta ainda, que o colaborador precisa desejar este crescimento para participar dos cursos.

Considerações Finais

A Responsabilidade Social Interna esta diretamente correlacionada em como a empresa age em relação a seus colaboradores, a fim de identificar as ações sociais internas praticadas pelas empresas da cidade de Passo Fundo. Como amostra de estudo utilizou-se das empresas associadas à ACISA, chegando-se a seis empresas, sendo duas de cada ramo de atividade, do comércio, da indústria e da prestação de serviço para analisar a RSI. Dentro desta pesquisa usou-se como base a teoria de Neto e Froes (2001) o qual indica que para realizar a avaliação da RSI é necessário utilizar sete indicadores, os quais foram utilizados nas entrevistas em profundidade com os gestores das empresas.



Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XX Jornada de Pesquisa

Dentre as empresas avaliadas todas foram enquadradas como responsáveis sociais com seus colaboradores, pois todas atingiram um número de respostas positivas acima de 70%. Assim destaca-se o seguimento da Prestação de Serviço que apresentou os índices mais elevados, na relação individual de cada empresa a Prestação de Serviço (A) foi a que obteve a maior porcentagem e Comercio (A) e Industria (B) tiveram as menores medias.

Para a realização de pesquisas futuras a amostra poderá ser ampliada, tanto referente ao número de organizações quanto de entrevistados. Na atual pesquisa se concentrou apenas na opinião dos gestores.

Bibliografia

CAETANO, G; ASHLEY, P; GIANSAANTI, R. Responsabilidade social e meio ambiente. Edição customizada; São Paulo: Saraiva, 2006.

INSTITUTO ETHOS. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/conteudo/gestao-socialmente-responsavel/publico-interno/>> Acesso em: 20 set 2012.

NETO, Francisco P. de Melo; FROES, César. Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: O caso Brasileiro. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.