

**CENTRO PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA
“DR. THOMAZ NOVELINO”**

ELISEU ALENCAR FERREIRA DE JESUS

**A QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR FRANCANO COMO
CONDIÇÃO DA VIABILIDADE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL:
ESTUDO DE CASO**

**FRANCA/SP
2012**

ELISEU ALENCAR FERREIRA DE JESUS

**A QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR FRANCANO COMO
CONDIÇÃO DA VIABILIDADE DE RESPONSABILIDADE SOCIAL:
ESTUDO DE CASO**

**Trabalho de graduação apresentado à
Faculdade de Tecnologia “Dr. Thomaz
Novelino”, como parte dos requisitos
obrigatórios para a obtenção do título
de Tecnólogo em Gestão da Produção
Industrial.**

**Orientadora: Prof^a. Dra. Maria Rafaela
Junqueira Bruno Rodrigues**

**FRANCA/SP
2012**

ELISEU ALENCAR FERREIRA DE JESUS

**A QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR FRANCANO COMO
CONDIÇÃO DA VIABILIDADE DE RESPONSABILIDADE SOCIAL:
ESTUDO DE CASO**

**Trabalho de graduação apresentado à
Faculdade de Tecnologia “Dr. Thomaz
Novelino”, como parte dos requisitos
obrigatórios para a obtenção do título
de Tecnólogo em Gestão da Produção
Industrial.**

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora

Orientadora: _____

Nome: Prof^a. Dra. Maria Rafaela Junqueira Bruno Rodrigues

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador: _____

Nome:

Instituição:

Examinador: _____

Nome:

Instituição:

Franca, 5 de novembro de 2012

Ao meu pai José Maria Ferreira de Jesus
(*in memoriam*) e a minha mãe Verônica
Batista de Jesus, por terem me ensinado
o caminho em que devia andar

AGRADECIMENTOS

Quero externar com muita gratidão no meu coração os meus sinceros agradecimentos:

A DEUS pelo dom da vida e por todas as condições de vivê-la .

Ao meu pai Jose Maria Ferreira de Jesus, cuja partida desta vida se deu antes que eu concluísse esse curso, mas foi um dos principais incentivadores para que eu estudasse.

A minha nobre e querida mãe Veronica Batista de Jesus que com muito amor, carinho, esforço e dedicação faz tudo por mim.

A professora June Tabah por ter sido uma pedra fundamental nos momentos difíceis.

A professora Maria Rafaela Junqueira Bruno Rodrigues pelo auxílio jurídico deste trabalho.

Ao grupo Corrêa Neves de Comunicação, em especial ao diretor de pessoas Israel Gomes, que não mediu esforços e abriu as portas de tão respeitada empresa, para que pudesse ser concretizada a pesquisa de campo, contribuindo para o enriquecimento do conteúdo deste trabalho.

Aos amigos André Luis Nicula Brancalhão e Wagner Melo, pelos constantes auxílios prestados no decorrer da pesquisa.

A todos os amigos, especialmente o Juliano Mesquita que estiveram presentes comigo nos momentos mais difíceis de minha vida, no meu acidente e na morte de meu pai.

A todos os professores mestres e doutores pela excelência na arte de ensinar, sendo exemplo de dedicação a educação.

A todos os funcionários e membros da administração da Fatec Franca, pela excelência na prestação de serviços.

Enfim, a todos aqueles que de forma direta ou indireta, de alguma maneira contribuíram para o êxito desta pesquisa.

Cio da Terra

*“Debulhar o trigo recolher cada bago do
trigo forjar no trigo o milagre do pão e se
fartar de pão decepar a cana recolher a
garapa da cana roubar da cana a doçura
do mel se lambuzar de mel afagar a terra
conhecer os desejos da terra cio da terra
propícia estação e fecundar o chão”*

Milton Nascimento

RESUMO

A responsabilidade social empresarial e a qualidade de vida no trabalho se traduzem como realidades que com o passar dos dias estão cada vez mais presentes nas empresas. A partir do século XVIII a industrialização mudou o processo artesanal para o industrial quanto a forma de produção, transformando então a vida das pessoas social e economicamente, sem que houvesse uma preocupação com a responsabilidade social no âmbito laboral. Tais mudanças levaram o homem a viver mergulhado no trabalho. Não tendo tempo para desfrutar e viver com qualidade, sobrevivia então com um pequeno e mísero salário, servindo este somente para atender às necessidades básicas, tais como alimentação e vestimenta. O século XXI é marcado pela Revolução Tecnológica, no entanto, apesar de ser uma inovação, o homem ainda vive mergulhado no trabalho. A prática da responsabilidade social empresarial por parte do empregador visa possibilitar ao trabalhador uma boa qualidade de vida no trabalho, no sentido de resgatar valores que lhe resguardem a a dignidade enquanto pessoa humana. Assim, qualidade de vida é sinônimo de bem estar social e psicológico. A legislação brasileira dispõe de algumas normas que visam o bem estar do trabalhador em seu exercício laboral, medidas fracas e obsoletas, mas que servem de parâmetro no que diz respeito às tomadas de decisão, visando a qualidade de vida do trabalhador. Desta forma, alguns empregadores entendem que investindo no trabalhador, obtêm o lucro tão almejado haverá uma contrapartida, porque trabalhador satisfeito produz mais e com excelência. Por fim o objetivo deste trabalho foi alcançado, na medida em que foi apresentada a prática da responsabilidade social por parte de um estudo de caso envolvendo uma empresa, que visa a qualidade de vida de seus colaboradores.

Palavras chave: – legislação trabalhista, qualidade de vida no trabalho, responsabilidade social empresarial.

ABSTRACT

Corporate social responsibility and quality of work life are reflected as realities that are increasingly present as time goes by. From the eighteenth century, industrialization changed the manufacturing process for industrial production concerning its form, thus transforming people's lives socially and economically, but without any concern for social responsibility in the workplace. Such changes led man to live immersed in work, not taking time to enjoy and live with quality time, they survived with a small and meager wage, that only serves to meet basic needs such as food and clothing. The XXI century is marked by the Technological Revolution, however, despite of being an innovation, the man still lives immersed in work. The practice of corporate social responsibility from the employer to the worker aims to enable a good quality of life at work, a sense of values that reassures their dignity as a human being. Thus, quality of life is anomalous to social and psychological welfare. Brazilian law has some provisions aimed at the welfare of workers in their jobs, however, such articles are weak and outdated, but serve as a social parameter regarding decision-making, aiming at the quality of life of workers . Thus, some employers believe that investing in workers, they would get the much desired profit because there will be a return, as to say, a quality-time worker produces more and more excellent.

Keywords: Work law, quality work life, corporate social responsibility

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 ASPECTOS GERAIS DA ATIVIDADE LABORAL	13
1.1 Conceito geral de trabalho.	13
1.2 A legislação brasileira.....	17
1.3 A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.....	19
1.4 Benefícios Sociais Compulsórios ao Trabalhador pela CLT	20
1.4.1 Salário Família.....	20
1.4.2 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.....	21
1.4.3 Salário Maternidade	21
1.4.4 Gratificação Natalina	21
1.4.5 Auxílio Doença	22
1.4.6 Férias	22
1.5 A Organização Internacional do Trabalho – OIT.....	22
2 A RESPONSABILIDADE SOCIAL VOLTADA PARA A QUALIDADE DE VIDA DO FUNCIONÁRIO	24
2.1 Qualidade de vida no trabalho em questão	24
2.2 Vertentes para uma boa qualidade de vida no trabalho	29
2.2.1 Salário	29
2.2.2 As condições do local de trabalho.....	31
2.2.3 Acessibilidade	32
2.2.4 As condições ergonômicas.....	33
2.2.5 Relacionamento inter-pessoal.....	33
2.2.6 A estrutura do local de trabalho.....	34
2.2.7 Saúde	34
2.2.8 Educação alimentar.....	36
2.2.9 Atividade física	36
2.2.10 Palestras	36
2.2.11 Lazer	37

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	41
3.1 Conceito de responsabilidade social empresarial	41
3.2 Apresentação do estudo de caso	43
3.2.1 O Jornal Comércio da Franca	43
3.2.2 O trabalhador do Jornal Comércio da Franca	45
3.3 A responsabilidade social empresarial aplicada ao fator humano	47
3.4 A responsabilidade social como instrumento para o desenvolvimento profissional	50
CONCLUSÃO	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
REFERÊNCIAS	57

INTRODUÇÃO

A responsabilidade social empresarial, a qualidade de vida e a legislação trabalhista são temas presentes na sociedade sendo amplamente discutidos, apontados nos mais diversos meios de comunicação, ou seja, na imprensa falada, escrita e televisiva. Também, há um grande número de obras literárias que falam destes três temas objeto de discussão em vários ambientes.

O mundo atual está em transformação constante e o modo com se desenvolve a atividade laboral, não é diferente. Os funcionários estão bem mais atentos aos seus direitos, por outro lado são grandes as exigências para o ingresso no mercado de trabalho.

Assim como o mercado evoluiu e exige pessoas preparadas para exercerem as suas funções, os funcionários também ponderam que não basta tão somente o salário, mas também uma série de outros fatores, que envolvem o que a empresa oferece além dos benefícios que por lei são compulsórios.

Com a evolução do mercado de trabalho, as empresas exigem funcionários que são proativos e multifuncionais não havendo nada a opor quanto a esse requisito. No entanto, é necessário que o empregador valorize a pessoa do empregado. No presente trabalho o que se procura evidenciar é essa necessidade a partir de um compromisso do empregador com a prática da responsabilidade social na medida em que tal postura produzirá qualidade de vida no trabalho.

A qualidade de vida do trabalhador, somente será efetivada a partir da observância da legislação trabalhista, pois assim serão respeitados todos os direitos aos quais fazem jus os trabalhadores.

Dentre os muitos motivos para se pesquisar sobre responsabilidade social empresarial, da qualidade de vida no trabalho, da qualidade de vida do trabalhador e da legislação trabalhista estão os seguintes argumentos:

1 – Com relação ao funcionário, se faz necessário observar os meios que lhe garantam a qualidade de vida, para que possa produzir e produzir bem e com uma confiabilidade segura, conseguindo alcançar os objetivos almejados pela empresa, proporcionando satisfação a todos os envolvidos na relação.

2 – Com relação à empresa, se pode afirmar que, havendo o cumprimento da responsabilidade social esta gerará para seu funcionário valorização pessoal e profissional.

3 – Com relação ao empresário, agindo de forma a valorizar o funcionário, haverá a potencialização dos lucros, que é o objetivo primordial de toda empresa, porém, se a empresa focar somente no produto em detrimento do funcionário não atingirá a qualidade total em seus produtos e ou serviços. Assim, deve a empresa investir nos funcionários em treinamentos e outros benefícios que não são compulsórios, mas que trarão um ganho em qualidade e de satisfação pessoal a todos os envolvidos nessa relação, podendo-se evitar gastos com indenizações por motivos de desligamentos, resultantes de desqualificação funcional.

Nesta pesquisa, esses assuntos foram abordados da seguinte forma: no primeiro capítulo houve uma exposição sobre o que vem a ser o trabalho e as suas várias formas e houve, ainda, um levantamento sobre legislação trabalhista vigente que cuida em específico dos assuntos que envolvem o tema, observando os benefícios que o trabalhador tem por direito. Já no segundo capítulo foram apontados os conceitos de responsabilidade social empresarial e quando esta começou a ser praticada no Brasil e de que maneira, ou seja, como é aplicada na empresa ao fator humano.

Ainda no segundo capítulo houve a apresentação dos resultados obtidos pela empresa Jornal Comércio da Franca, a partir da implantação das práticas de responsabilidade social, ali vivenciadas. Onde ficará evidenciada a responsabilidade social empresarial como instrumento para o desenvolvimento humano e qualidade de vida no trabalho.

No terceiro capítulo abordamos a questão da qualidade de vida no trabalho e os principais meios para alcançá-la.

1 ASPECTOS GERAIS DA ATIVIDADE LABORAL

1.1 Conceito geral de trabalho.

De acordo com o Dicionário Melhoramentos (2006, pg 514), trabalho significa “exercício mental, físico ou intelectual para conseguir ou fazer alguma coisa, esforço”.

Desde os primórdios da terra temos referência do homem junto ao trabalho, há inclusive na Bíblia (1995, pg 37) um relato de que o homem deve trabalhar ou estar envolvido em alguma tarefa. Houve uma época em que o ser humano trabalhava apenas para sua subsistência, ou seja, para a sua alimentação e vestimenta.

Com o passar do tempo o homem começou a enxergar no trabalho não apenas a alimentação e a vestimenta, mas também outros interesses oriundos de suas necessidades, o que acabava por gerar e ser grande fonte de riqueza. O que mais adiante recebeu a denominação de lucro. Novos processos e novas tecnologias foram implantadas desde os primórdios, inclusive na relação atividade e trabalhador.

A busca pela satisfação das necessidades e o consumo incessante, levou o indivíduo a um acúmulo de trabalho, a tal ponto que alguns são chamados de *workaholic*.

Assim, o trabalho já não tem em dias atuais a finalidade única e exclusiva de servir para a garantia de subsistência do trabalhador e de sua família. O reconhecimento dessa realidade levou o trabalhador a repensar sua condição.

Historicamente, a Revolução Industrial teve um importante papel no contexto do trabalho humano, pois teve seu início notadamente no século XVIII com a implantação de novas máquinas, em um sistema produtivo que antes era totalmente artesanal desenvolvido em ambientes extremamente hostis.

Passado o tempo, vivemos o que é chamado de Revolução Tecnológica, com o aparecimento sucessivo de novos meios, métodos e técnicas, diferentes e avançadas, que levam o ser humano a aperfeiçoar-se de forma contínua.

A importância de se apontar tais revoluções é pelo fato de que, as técnicas de produção sofreram modificação, assim como o ambiente laboral, no entanto, a uma única coisa que não mudou foi a atividade.

O trabalho representa para o indivíduo bem mais do que apenas o salário que é percebido no fim do mês, pois na maioria das vezes sua profissão é incorporada ao seu nome, ou seja é a sua reputação, uma vez que passa a ser visto como sujeito a partir de sua postura enquanto trabalhador, conseguindo atingir seus objetivos, fornecendo os recursos materiais de que necessita para sua sobrevivência.

De acordo com Medina (1995, pg 297) para estudar a questão geral do trabalho, há diversas conotações atribuídas ao termo trabalho, às vezes como

castigo, outras como obrigação ou sacrifício, ou atividade e em alguns casos como lazer.

O fato é que o indivíduo depende de seu trabalho, para tanto há que desempenhar as suas funções, vez que são de caráter “personalíssimo”, ou seja, é a sua pessoa quem foi contratada para a atividade, de modo a exigir a sua presença.

No entanto, estar na condição de trabalhador em uma relação de emprego, significa obediência às necessidades do empregador, mas estas têm que ser supridas a partir de uma condição ambiental que lhe possibilite executar suas funções de maneira digna, confortável, com boas condições, em um ambiente agradável que lhe garanta uma boa qualidade de vida.

De acordo com Vieira(2008 , pg 100), o trabalho continua sendo o elemento estruturante da vida humana, o ser humano não busca no trabalho não só a sua sobrevivência, mas a realização de seus sonhos.

A responsabilidade social empresarial deve estar atenta e esse fator, para que o trabalhador produza e produza bem, é importante que a empresa faça uma divisão no trabalho e conheça bem o trabalhador e suas aptidões para que este seja lotado em um setor onde o mesmo trabalhe com prazer, dinamismo, sendo assim sua produção será de um nível excelente.

De acordo com Maximiano (2009 ,pag. 6) , assim como as organizações são especializadas em determinados objetivos, as pessoas e os grupos que nela trabalham são especializados em determinadas tarefas. Desta forma empregado e empregador conseguem extrair o máximo de cada um, não havendo perdas para lado nenhum.

Ainda, segundo Maximiano (2009 ,pag. 6), a divisão do trabalho é o processo que permite superar as limitações individuais por meio da especialização, neste sentido as limitações individuais são superadas.

A maneira de administrar tem uma vertente, dentre outras, voltada a administração de recursos humanos que cuida da responsabilidade social empresarial, que atenta para a qualidade de vida no trabalho e também para a qualidade de vida do trabalhador.

As abordagens mais contundentes sobre trabalho remonta ao início do século XX através de Frederick Taylor nos Estados Unidos tratando da administração científica. (Maximiano 2008)

De acordo com Chiavenato (2003, pag. 57) o trabalho é executado melhor e mais economicamente por meio da análise do trabalho.

Taylor foi o responsável por um estudo chamado de tempos e movimentos, como uma técnica administrativa básica para se realizar um trabalho. Neste estudo podemos observar notadamente a questão da responsabilidade social empresarial, voltada para a qualidade de vida do trabalhador, pois, já nesta época começa a se preocupar com a produção sem deixar de lado quem produz. Neste estudo dos

tempos e movimentos extrai-se o máximo do trabalhador, com uma eficiência maior sem contudo leva-lo à fadiga.(Maximiano 2008)

Ressalta ainda Chiavenato (2003, pag.58) que o conceito de eficiência é fundamental para a administração científica. Assim, a administração científica pretendia racionalizar os movimentos, eliminando a fadiga e os trabalhos que não estavam diretamente ligados ao trabalhador.

As questões envolvendo a responsabilidade social empresarial, a qualidade de vida do trabalhador, a qualidade de vida no trabalho estão ligadas à administração e, na época era discutida, embora não tão quanto hoje, mas já havia indícios de que a qualidade de vida do trabalhador era de grande importância para uma boa produção.

Há outro conceito de administração, voltada também para a questão do trabalho e do trabalhador, chamada Teoria Clássica da Administração, cujo precursor ou maior expositor foi Henry Fayol, também no início do século XX. (Chiavenato 2003).

De acordo com Chiavenato (2003, pag. 83) a Teoria Clássica da Administração, caracteriza-se pelo seu enfoque prescritivo e normativo, prescreve os elementos da administração (funções dos administradores).

Assim, Taylor foi o precursor da administração científica, tendo apontado alguns princípios básicos, que ainda hoje, servem de elementos norteadores, quais sejam:

- seleção e treinamento de pessoal,
- salários altos e custo baixo de produção,
- identificação da melhor maneira de se realizar uma tarefa,
- cooperação entre administração e trabalhador.

Mas, o precursor da Teoria Clássica da Administração, foi Fayol e na sua visão os princípios já são outros: planejamento, organização, comando, coordenação e controle.(Chiavenato 2003)

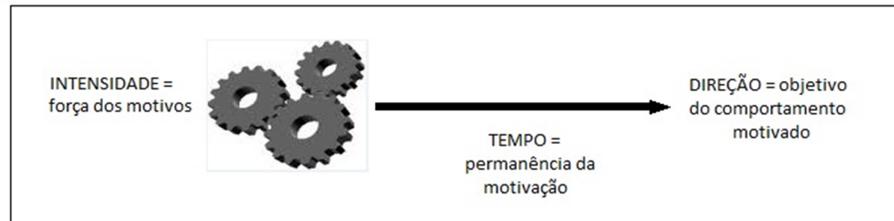
É importante notar que embora com pensamentos e visões diferentes, há uma coincidência de ideias, ou seja, se deve extrair o máximo do trabalhador, em produtividade, assim, gerando lucros maiores sem contudo, levá-los a fadiga, oferecendo uma justa remuneração pelos serviços prestados.

O trabalho não deve ser visto como um castigo, mas sim como uma fonte de renda onde o trabalhador encontra meios de retirar o seu sustento. Hoje há políticas públicas voltadas para o trabalhador e para a empresa, que numa união harmônica, pois, de uma lado se acha a empresa que deve contribuir para a promoção da qualidade de vida do prestador de serviço, de outro, o papel do trabalhador, está voltado para o bom desempenho da função que ocupa, ajudando o empregador a cumprir seu papel quanto à responsabilidade social.

A empresa investe no trabalhador e, este em contrapartida desempenha suas funções de modo a atender às necessidades da empresa, numa verdadeira via de mão dupla, onde se constata uma interdependência, consubstanciada, por exemplo em reconhecer que o empregado tem seus compromissos, objetivos, ideais e também porque precisa relacionar-se socialmente; por outro, o empregador tem reconhecidamente seus compromissos e precisa produzir.

Há realmente uma dependência na relação empregado X empregador, implicando em responsabilidade de ambas as partes, gerando reciprocidade comportamental, pois, somente assim, ambos terão lucro ou resultados almejados.

Ao desenvolver o trabalho é preciso por parte do trabalhador e do empregador a observância de alguns aspectos numa solidariedade, num comprometimento recíproco, como por exemplo, a motivação para o trabalho, leva o trabalhador a ter um melhor desempenho e este, por sua vez é resultado do empenho da organização; que somente existe pelo trabalhador.



Quadro 1 - introdução a administração

Fonte: Introdução a administração (Maximiano, 2010)

Neste quadro podemos perceber que o desempenho do trabalhador depende do grau de motivação que ele encontra em seu ambiente laboral, que pode ocorrer de várias maneiras, através da política de responsabilidade social empresarial escolhida pela empresa.

De acordo com Maximiano(2011, pag. 237) para um indivíduo exercer bem as suas funções há algumas interferências.

Os motivos de interferência interna são: as necessidades, aptidões, interesses, valores e habilidades das pessoas, que levam a capacitar o trabalhador a realizar certas tarefas e outras não, visualizar certos comportamentos e outros não, são os impulsos de natureza fisiológica e psicológica, afetados por fatores sociológicos, como os grupos onde a pessoa está inserida.

Já os motivos de interferência externa são: os estímulos ou incentivos que o ambiente oferece ou os objetivos que a pessoa persegue. Os motivos externos satisfazem necessidades, despertam sentimentos de interesse ou representam recompensas desejadas, tais como: os padrões de colegas, os valores do meio social, as oportunidades de carreira e muitos outros componentes da situação de trabalho.

O quadro abaixo ilustra bem como se dá a motivação no trabalhador:



Quadro 2 - Motivação

Fonte: **I**ntrodução a administração (Maximiano, 2010)

O desempenho de um trabalho é o resultado que uma pessoa consegue através da aplicação de algum esforço, este será positivo quando estiver de acordo com a intenção e ou objetivo.

Os objetivos de uma empresa ,seja ela uma indústria, comércio ou prestação de serviço, terá a excelência na produção, comercialização de seus produtos e ou na prestação de seus serviços, quando esta atentar para a prática da responsabilidade social empresarial voltada para a comunidade onde ela está inserida.

A valorização do trabalhador é sinônimo de valorização da empresa, pois, o trabalho não deve ser visto como um castigo, mas sim como uma fonte da realização dos mais diversos anseios de um indivíduo.

Dessa forma, a título de ilustrar o mencionado, o escritor Camus disse da seguinte maneira: “sem trabalho a vida apodrece, mas sob um trabalho sem alma a vida sufoca e morre”.

1.2 A legislação brasileira.

Como já mencionado, o trabalho passou por mudanças, evoluindo do trabalho que se desenvolvia artesanalmente para o industrial; atualmente vivemos sob a égide da revolução tecnológica, mas mesmo diante de todo o desenvolvimento, o indivíduo continua sendo um dos principais executores do trabalho dentro de uma organização; seja por meio de sua atuação como executor ou na condição de quem controla o funcionamento da máquina.

Diante de tal situação houve a necessidade de regulamentar o trabalho para que o indivíduo tenha através da lei, tutelados os seus direitos, inclusive, no que diz respeito ao descanso, lazer e convívio com sua família.

Hoje a maioria dos países já adotam leis que protegem o trabalhador, no entanto, nem sempre foi assim, pois, houve época em que não existia nenhuma

ordenança jurídica sobre o trabalho subordinado e a chamada questão operária produziu várias tentativas de solução.

As primeiras leis sobre trabalho, de acordo com Zimmerman (2009, pag. 8) foram na Inglaterra e França, respectivamente.

Há o relato de que na Inglaterra, em 1802, o industrial Robert Woen, que era considerado como um bom patrão, se recusava a empregar crianças menores de dez anos em sua fábrica, por essa razão persuadiu o primeiro Ministro Peel a encaminhar uma lei chamada de *healf and morals of aprendices* (saúde e moral para aprendizes).(Zimmerman 2009)

Por esta lei foi estipulada condições de trabalho para os menores aprendizes, dois jogos de roupa nova por ano, quartos de dormir separados para os dois sexos, durante os primeiros quatros anos, as crianças deveriam aprender a ler e a escrever. (Zimmerman 2009)

Em 1819, houve a limitação do trabalho infantil, sendo determinado para doze horas por dia. Foi determinada em 1833, a idade mínima de nove anos para o trabalho infantil, na indústria têxtil. Em 1847, foi limite de dez horas diárias de trabalho para crianças e mulheres. No ano de 1897, houve a lei de acidentes de trabalho.(Zimmerman 2009)

Na França ocorreram significativas tentativas de melhora do trabalho para o trabalhador, na seguinte ordem, em 1813, houve um decreto que proibiu menores de dez anos de trabalharem nas minas subterrâneas; em seguida, em 1814, foi elaborada uma lei que instituiu a ausência de trabalho aos domingos e nos dias de festa católicas.(Zimmerman 2009)

No ano de 1841, foi instituída a lei que proibiu o trabalho para menores de oito anos na indústria, fixando a jornada de trabalho em doze horas por dia para menores de 14 (quatorze) e 16 (dezesesseis) anos, e em oito horas para os com idade entre 8 (oito) e 12 (doze) anos.(Zimmerman 2009)

Em 1848, foi institucionalizada a jornada de trabalho de dez horas em Paris e onze horas no resto do país. Posteriormente, em 1874, foi aprovada a lei sobre os sindicatos profissionais e, em 1893, a primeira lei sobre higiene e segurança no trabalho.(Zimmeman 2009)

A normatização da legislação brasileira surgiu em razão do movimento que produziu a industrialização na Inglaterra do liberalismo político econômico, da disponibilidade de grandes massas trabalhadoras desempregadas, originários do campo, que aviltou os salários, produzindo miséria e caos em grandes proporções, da intensificação e revolta dos assalariados e etc, falando em outras palavras, os conflitos existentes e que escreveram a história trabalhista nos países da Europa.

Por outro lado, no Brasil tudo isso ocorreu de um modo diferente e com grandes atrasos.

Nossa legislação trabalhista passou por várias evoluções até a chegada do modelo atual, tal qual Inglaterra e França, foi também nos idos de 1800 que foram datados os primeiros movimentos da evolução trabalhista brasileira.

Conforme explica Zimmerman(2009, pag. 16) a evolução se deu da seguinte maneira e ordem: até 1824 o trabalho era regido pelas ordenanças do reino. Em 1830, foram criadas algumas leis sobre o trabalho, específicas para o comércio e serviços públicos.

Posteriormente, em 1850 foi criado o Código Comercial, que inclui normas sobre aviso prévio, indenização, salário durante afastamento por acidente de trabalho entre outros, mas, apenas para os empregados do comércio.

Em 1891, através do Decreto nº 1313, foi instituída a fiscalização obrigatória nas fábricas, com grande números de menores, proibindo o trabalho noturno a menores de 15 anos, limitando a 7 horas o turno diurno, podendo ser estendido até as nove horas, foi também proibido o trabalho de menores de doze anos.

Em 1903, o Decreto nº 979 regulamentou a sindicalização rural e em 1907 a Lei nº 1637 dispôs sobre o direito de sindicalização aos trabalhadores autônomos e urbanos em geral.

No ano de 1916 foi criado o Código Civil Brasileiro, que continha vinte e dois artigos sobre as questões de trabalho, sob a denominação locação de serviços. Em 1919 a Lei nº 3724 criou normas sobre acidentes de trabalho e em 1923 a Lei nº 4682 criou a caixa aposentadoria e pensões para os ferroviários e a estabilidade de dez anos no emprego.

Em 1925, a Lei nº 4982 criou o direito a férias anuais de quinze dias para o empregado de empresas comerciais, bancárias, instituições de caridade e beneficência em todo o Brasil sem prejuízos de salários.

No ano de 1927, o Decreto 17394-A criou o Código de Menores, que continha uma política nacional de assistência e amparo aos menores, regulamentando as condições de trabalho a estes. E em 1930 o Decreto nº 19.433 criou o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio.

Assim, os Direitos Sociais foram ganhando seu espaço, sendo em 1936, elaborada a Lei nº 185, que instituiu o salário mínimo, tendo este entrado em vigor em 1940. De 1930 a 1943, seguiu-se uma sequência de leis do trabalho, oferecendo reconhecimento generalizado de direitos trabalhistas, como por exemplo: regulamentação sobre a sindicalização; horário no comércio e na indústria.

1.3 A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

O conjunto de leis relativas ao trabalho produzidas até 1940 era de difícil entendimento, havendo uma enorme diferença entre as atividades profissionais, referentes aos direitos e as condições de contratação do trabalhador.

Fazia-se então necessário, a reorganização e uniformização. A ideia inicial era fazer então um código trabalhista nos moldes da Europa, foi feita então a unificação legislativa, com o nome de Consolidações das Leis do Trabalho em primeiro de maio de 1943, pelo Decreto Lei nº 5.452/43.

As Consolidações das Leis do Trabalho e a reunião sistemática de normas já pré-existentes que estavam separadas, foram acrescentadas algumas novas, que são aplicadas nas relações individuais e coletivas de trabalho.

As relações trabalhistas sempre apresentaram situações conflituosas, no sentido de interesse entre empregado e empregador, tal ação leva sempre a uma mudança sobre as normas já existentes ou na criação de outras, para se adequar a evolução do trabalho e de novas tecnologias.

A atual Consolidação das Leis do Trabalho brasileira encontra-se um tanto quanto defasada para atender as necessidades atuais, a realidade econômica e histórica dos tempos passados difere em muito da realidade atual.

A Constituição Federal de 1988, quando da redemocratização do país, conduzida pelos governos militares, foi objeto de discussão de seus termos na Assembleia Nacional Constituinte, que estabeleceu dos artigos 7 ao 11 uma longa lista de direitos básicos ao trabalhador, tanto individual, quanto coletivo, todas elas regulamentadas pela Consolidações das Leis do Trabalho.

1.4 Benefícios Sociais Compulsórios ao Trabalhador pela CLT

Visando o bem estar e a proteção do trabalhador em seu local de trabalho, a Consolidação das Leis de Trabalho traz uma longa lista que deve ser observada e seguida pelo empregador para que o empregado tenha condições mínimas de exercer as suas funções com segurança e tranquilidade.

1.4.1 Salário Família

O salário família não integra o salário do trabalhador, este foi instituído pela Lei nº 4266/63 e foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, sendo posteriormente regulamentado com a lei 8213/91 que trata do plano e benefícios da previdência social, tendo a sua origem incerta.

Segundo Zermmam(2009, pag. 69) a primeira lei sobre salário família foi criada na Nova Zelândia, seguida pela França em 1932.

O conceito geral de salário família estabelece ser este, um complemento ao salário regular do empregado que tenha uma família constituída, devendo o mesmo ser calculado em função do número de dependentes menores de quatorze anos, para auxiliar o indivíduo que tem despesas maiores, em comparação ao indivíduo sem dependentes, afim de evitar constrangimentos, e para uma boa qualidade de vida no trabalho.

Portanto, a finalidade do salário família foi o de substituir um direito existente no país, concedido pelo então Ministério do Trabalho e Previdência Social, que tivesse um grande número de filhos.

O salário família é uma contribuição prestada pelo sistema previdenciário, o salário família é pago pelo empregador e este, posteriormente abate nas prestações de contas com a previdência social, sendo o valor do salário família fixo, conforme as normas previdenciárias, os trabalhadores rurais passaram a fazer jus ao salário família a partir da vigência da Lei 8213/91.

1.4.2 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS

O fundo de garantia por tempo de serviço ou F.G.T.S é um sistema de captação de recursos por meio de depósitos efetuados pelo empregador mensalmente em uma conta bancária especial, vinculada e nominal a cada trabalhador, sendo esta administrada por um órgão gestor, neste caso, atualmente a Caixa Econômica Federal.

A lei que regulamenta o fundo de garantia por tempo de serviço é a Lei nº 5107/66.

1.4.3 Salário Maternidade

O salário maternidade é um benefício social concedido as mulheres seguradas pela previdência social, percebem esta remuneração as mulheres empregadas, trabalhadoras avulsas, empregadas domésticas, contribuintes individuais.

Sendo o seu pagamento garantido mesmo no caso de natimorto ou aborto não criminoso e o seu pagamento desde o início da gravidez confirmada, até 5 (cinco) meses após o parto.

Foi também instituído a licença maternidade, para os casos de guarda judicial e ou adoção com a seguinte duração:

- De criança de 01 ano de idade -120 dias de licença;
- De crianças de 01 ano ate 4 anos de idade- 60 dias;
- De crianças de 04 as 08 anos de idade 30 dias.

Como se vê, há uma proteção provisória de estabilidade para a maternidade.

1.4.4 Gratificação Natalina

A gratificação natalina ou décimo terceiro salário, conforme se tornou conhecido, tem uma origem bem antiga, tratava-se de uma liberalidade do empregador, os legisladores considerando-as como habitual, tornou-as compulsórias, através da Lei nº 4749/65, estando prevista na Constituição Federal no artigo 7º, sendo este também compulsório aos trabalhadores temporários.

Seu pagamento também é devido no caso de uma rescisão trabalhista.

1.4.5 Auxílio Doença

É um benefício social concedido ao segurado que esteja temporariamente impedido de exercer as suas funções em virtude de uma lesão, doença ou acidente de trabalho durante mais de 15 dias consecutivos, devendo o indivíduo se submeter a exames médicos periódicos para atestar a sua reabilitação profissional, caso não possa mais exercer as suas funções anteriores, poderá o indivíduo ser integrado a um programa de reabilitação profissional para exercer outras funções conforme as suas condições.

1.4.6 Férias

O direito de férias anuais remuneradas é garantida a todo o trabalhador regido pelas consolidações gerais do trabalho, sendo este período de descanso e lazer concedido ao trabalhador após um ano de vigência do contrato de trabalho, as férias se traduz em um momento em que o indivíduo, depois de dedicar-se ao tempo estipulado pela lei à empresa, passará a gozar do direito de se afastar, remuneradamente das suas atividades laborais, sem prejuízo algum, para poder descansar, ou seja, terá um período maior para estar com a família e escolher o que fará durante esse período que lhe possibilitará descanso no que diz respeito ao trabalho.

Há muitas funções que exigem muito do trabalhador, tanto fisicamente como psicologicamente, neste momento de férias, o trabalhador renova as suas forças e também pode rever alguns projetos pessoais e passear junto com a família.

1.5 A Organização Internacional do Trabalho – OIT

Mesmo com toda a legislação pátria existente e a evolução sofrida pelas relações trabalhador X empregador, ainda há, no Brasil, situações que demandam cuidado por parte das instituições políticas e governamentais, como por exemplo, o trabalho infantil e o trabalho escravo.

Assim, tendo por base estas questões que exploram e ferem a condição de dignidade da pessoa humana, foi criada em 1929 a Organização Internacional do Trabalho - OIT, que é uma organização de caráter internacional, encarregada de trabalhar para a realização dos termos expostos em sua constituição, com objetivos definidos, que são:

- 1) Promover meios de justiça social para que a paz possa ser universal.
- 2) Melhorar as condições de trabalho para evitar a continuidade da miséria do trabalho e privações como garantia de reconhecimento de uma coleção de direitos básicos aos trabalhadores.
- 3) Fazer que todas as nações adotem regimes de trabalho que sejam realmente humanos.

A Organização Internacional do Trabalho é um órgão filiado a ONU (Organizações das Nações Unidas), tal filiação lhe garante a relevância para torná-la um órgão de formulação de normas do Direito do Trabalho. Zimmeman 2009

A OIT tem uma estrutura descentralizada, que inclui uma rede de escritórios regionais e 26 escritórios de área, entre eles o Brasil. Zimmeman 2009

Assim, todas essas garantias, de alguma forma visam a beneficiar o trabalhador proporcionando qualidade de vida no ambiente laboral, acrescentando-lhe mais vida por lhe garantir o respeito à sua dignidade humana; de outro lado, o empregador tem consciência de que assim agindo, diminuirá prejuízos o que lhe garantirá mais lucro.

2 A RESPONSABILIDADE SOCIAL VOLTADA PARA A QUALIDADE DE VIDA DO FUNCIONÁRIO

2.1 Qualidade de vida no trabalho em questão

Quando se questiona sobre o que vem a ser qualidade de vida, a resposta a esta pergunta é de difícil solução, ante o fato de que dependerá dos valores postos em discussão.

A qualidade de vida no trabalho tem haver com o grau de satisfação da pessoa com sua própria condição e maneira de ser, que independe, por exemplo, de possuir ou não recursos materiais.

Afirma Chiavenato(2010, pg 487) que o termo qualidade de vida no trabalho foi utilizado pela primeira vez na década de 70 por Louis Davis, referindo ao bem estar do funcionário, entendemos aqui bem estar em todos os sentidos possíveis, bem estar na família, bem estar no trabalho, bem estar psicologicamente, já que a qualidade de vida envolve todos os setores de uma cadeia produtiva.

A qualidade de vida no trabalho pode então representar o grau em que os membros de uma organização podem satisfazer as necessidades pessoais por meio do trabalho na organização, pressupondo uma disposição para tal tanto do empregador em ações concretas voltadas para seu funcionário, quanto por parte do empregado em reconhecer esses benefícios e se regozijar com o que lhe é oferecido, de modo a implicar em um grau elevado de satisfação.

Para Rodrigues (1994, pg 76) a qualidade de vida no trabalho tem sido a preocupação do homem desde o início de sua existência, com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltado a facilitar ou satisfazer o trabalhador na sua tarefa; baseado nessa informação, há que se reconhecer que todas as coisas vão evoluindo, ocorrendo o mesmo com relação a condição de como o trabalho vai se desenvolver.

Segundo define, França (2006, pg. 8) qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnósticos e implantação de melhorias, inovações tecnológicas, estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho.

A questão da responsabilidade social empresarial, com o foco na qualidade de vida do trabalhador traz bons resultados para a organização, devendo ser esta uma das preocupações dos gestores atuais, pois, a medida que em que o colaborador tem uma boa qualidade de vida no trabalho o resultado será o de uma qualidade superior.

Assim, explica Chiavenato (2010, pg. 487) que a qualidade de vida no trabalho assimila condições distintas, de um lado a reivindicação dos trabalhadores quanto ao bem estar e satisfação no trabalho, do outro lado o interesse das organizações quanto a seus efeitos potenciadores sobre a produtividade e a qualidade, digna é a reivindicação do trabalhador no seu trabalho por melhorias, e é também justo o empregador, querer um bom produto ou um serviço, neste caso, a prática da responsabilidade social empresarial, voltada para o funcionário, trará uma

resposta eficaz, pois, o trabalhador executará as suas funções com uma motivação maior, tendo por consequência disto um bom produto.

A busca pela qualidade de vida no trabalho, os esforços do empregador podem redundar em um encontro de necessidades de ambos os lados, França(2006, pg 35) afirma que, a conciliação do trabalho com o prazer em realizá-lo estão desenvolvendo medidas administrativas que permitem essa conciliação.

O fator qualidade de vida no trabalho deixa de ser apenas um objeto de estudo, mas sim um campo de atuação onde os gestores precisam dar um pouco mais de atenção.

Observando o avanço sistemático de altas tecnologias, a qualidade de vida no trabalho torna-se uma necessidade e não apenas um modismo da era atual, a correria do dia a dia, os muitos compromissos assumidos, as muitas preocupações em se apresentar para a sociedade como um exemplo de resultado que deu certo, tem gerado, certa ansiedade e um certo desgaste, tanto físico como emocional.

Para atingir a qualidade de vida no trabalho é preciso observar que o ser humano não é apenas um operador da máquina onde ele trabalha, mas sim um ser complexo, com grande potencial e reações das mais variadas possíveis.

Tais reações de caráter social, psicológico e biológico, ocorrem ao mesmo tempo, sendo essas condições de vida, segundo França(2006, pg. 7) com variadas combinações e intensidades, podendo ser compreendidas em camadas biopsicossociais.

Esta visão de pessoa no conceito biopsicossocial, ou seja, integrada, leva ao reconhecimento da existência de “camadas”, da seguinte maneira:

- camada biológica: refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas pelo ser humano ao nascer e durante toda a vida, incluindo se metabolismo, resistência e vulnerabilidade dos órgãos e sistemas.
- camada psicológica: refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes.
- camada social: refere-se aos valores, crenças, a família, o trabalho e em todos os grupos e comunidades em que se acha o sujeito inserido.

Como se constata, a qualidade de vida está ligada a um equilíbrio entre o que ocorre biologicamente (físico), psicologicamente (psíquico) e socialmente (social) ao ser humano, e, o respeito a estas três condições faz com que haja o alcance dessa realidade, também, ao ambiente de trabalho.

Para Marras 2011 pg. 18, enquanto as organizações preocupam-se em serem mais competitivas, produzindo mais e melhor, a custos menores, os empregados buscam no interior das empresas onde trabalham, a compensação do estresse causado pela busca frenética de resultados, a conscientização do desejo e viver qualitativamente melhor é algo palpável para a grande massa dos trabalhadores.

Podemos perceber então que a questão da qualidade de vida no trabalho vai além do fato de ser a empresa socialmente responsável, mas também dedicando ao funcionário uma condição digna de vida.

Assim, se apresenta a evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho definidos por Nadler e Lawler apud Fernandes(1996, pg 42)como se constata:

Concepções da evolução da qualidade de vida no trabalho

Qualidade de vida como uma variável 1959-1972	Reação do indivíduo ao trabalho, investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
Qualidade de vida no trabalho como uma abordagem 1969-1974	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas ao mesmo tempo buscava-se fazer melhorias tanto ao empregado como a direção.
Qualidade de vida no trabalho como um método 1972 -1975	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório, qualidade de vida no trabalho era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho de cargos e desenhos de novas plantas, com integração social ou técnica.
Qualidade de vida no trabalho como um movimento 1975-1980	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores nas organizações, os termos administração participativa e democracia industrial eram frequentemente ditos como ideais do movimento de qualidade de vida no trabalho.
Qualidade de vida no trabalho como tudo 1979-1982	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
Qualidade de vida no trabalho como nada Futuro	No caso de alguns projetos de qualidade de vida no trabalho fracassar no futuro, não passará de um modismo passageiro.

Nadler e Lawler apud Fernandes, eda

A qualidade de vida no trabalho exigiria por parte dos gestores um esforço no sentido de implantar e manter melhorias, para que o funcionário tenha sempre motivação extra para exercer as suas funções, a maioria das empresas de grande porte já descobriram que é melhor investir na qualidade de vida de um funcionário do que ter de treinar outros.

Dessa maneira, França(2006, pg 95) menciona: a rigor, qualidade de vida no trabalho envolve uma dimensão específica do local onde as relações de trabalho ocorrem, trata-se de reconhecer que grande parte das relações de trabalho, de suas práticas e seus valores nasce de experiências no campo de trabalho.

A questão da qualidade de vida no trabalho deve ser vista como um ponto de grande importância, pois, um colaborador motivado pela situação que vivencia dentro do seu ambiente de trabalho terá melhores condições de desenvolver suas funções laborais e como consequência produzirá com excelência.

Há alguns modelos de qualidade de vida no trabalho, que indicam seus fatores desencadeadores (Walton, citado por Chiavenato 2010 pg 489), como se pode constatar:

Compensação justa e adequada	A justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio entre as remunerações do mercado).
Condições de segurança e saúde no trabalho	Envolvendo as dimensões da jornada de trabalho e um ambiente físico adequado a saúde e o bem estar da pessoa.
Utilização e desenvolvimento de capacidade	No sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalhador desenvolver sua autonomia, auto controle e de obter informações sobre o processo de trabalho, bem como retro informação quanto ao seu desempenho.
Oportunidade de crescimento contínuo e com segurança	No sentido de proporcionar-lhes possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura.
Integração social na organização.	Envolvendo a eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza inter-pessoal e ausência de preconceito.
Constitucionalismo	Refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização.
Trabalho e espaço total de vida	O trabalho não deverá absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida particular e familiar, de seu lazer e de suas atividades comunitárias.
Relevância da vida social no trabalho.	O trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma imagem perante

	a sociedade, responsabilidade social e responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Desta forma há que se reconhecer que a qualidade de vida no trabalho vai além de empregar, pois, é preciso que o indivíduo trabalhe e tenha também tempo para desfrutar de alguns momentos juntos a família e do seu meio social.

Para uma boa qualidade de vida no trabalho, apenas o salário que é percebido na organização muitas vezes não é suficiente para o trabalhador se manter e à sua família, como percebemos no modelo de Walton, há outros meios de se investir visando o bem estar de seus colaboradores.

Existem outros benefícios sociais que não são compulsórios, mas que podem ser adotados pela empresa, contribuindo assim para uma boa qualidade de vida no trabalho dos funcionários, existindo, ainda os benefícios sociais que são compulsórios, mas que podem ser melhorados a fim de satisfazer as mais variadas necessidades do trabalhador.

Para Chiavenato (1985, pg 77) benefícios sociais são aquelas facilidades e conveniências, vantagens e serviços que as organizações oferecem a seus empregados a fim de poupar-lhes os esforços e preocupação.

Também, Augusto Cury aconselha, reúna seus amigos de trabalho mensalmente, faça uma mesa redonda para refletir sobre a qualidade de vida no grupo.

A questão da qualidade de vida no trabalho não é apenas a concessão de vários benefícios que podem ser auferidos ao trabalhador, havendo além dos recursos materiais, também o apoio psicológico.

Os profissionais de hoje, que são especialistas em determinados assuntos, vivem sobre uma grande pressão de competitividade no mercado, além de sofrerem cobranças desgastantes. Nesse sentido a mulher é bem mais cobrada do que o homem, pois, sofre discriminações e tem que desenvolver vários papéis sociais. Assim, é cobrada como mulher; como dona de casa; como mãe de família; como profissional, dentre outros, sobrecarregando-a, o que enseja por parte de seu ambiente de trabalho, no mínimo, uma compensação que seria a preocupação com a sua qualidade de vida.

A pressão que é exercida sobre a pessoa, a busca pelo resultado pode trazer interferências na vida pessoal, neste caso a pessoa deixa de viver e começa a sobreviver, a questão da qualidade de vida no trabalho, são ações desenvolvidas que visam, senão acabar, pelo menos amenizar tal pressão que é exercida sobre a pessoa.

Há alguns fatores que podem influenciar negativamente para uma boa qualidade de vida no trabalho, tais como, a ausência de uma boa comunicação e a ênfase de uma hierarquia rígida e autoritária.

No entanto, essa realidade está mudando e exemplo como o do Grupo Corrêa Neves – CGN, tem muito a contribuir para que de forma efetiva haja qualidade de vida no ambiente laboral, levando tanto ao desenvolvimento do trabalhador como ao crescimento da empresa.

2.2 Vertentes para uma boa qualidade de vida no trabalho

2.2.1 Salário

A qualidade de vida no trabalho é um dos grandes desafios para a administração no setor de recursos humanos, pois, este deve promover iguais oportunidades de emprego e crescimento, devendo também propor uma melhor qualidade de vida no trabalho, procurando tornar as pessoas mais produtivas.

A qualidade de vida no trabalho deve corresponder com a obtenção do bem estar no trabalho, tornando o trabalho mais humano e saudável.

Para se alcançar a qualidade de vida no trabalho é importante que o indivíduo perceba um salário que seja digno de sua sobrevivência, já que o salário é o elo básico entre mão de obra e a empresa.

O salário é um benefício compulsório da legislação trabalhista brasileira, sendo este o mínimo que um indivíduo pode perceber exercendo alguma atividade laboral. Ele é a troca da força de trabalho pela condição de vida.

A legislação trabalhista brasileira coloca o salário como um direito social do indivíduo e no art. 7º, IV, da Constituição Federal de 1988, dispõe que o salário mínimo tem de dar condições de garantia ao trabalhador e a sua família, de maneira que tenha oportunidades básicas de sobrevivência, ou seja, uma moradia digna, lazer, educação, vestuário, transporte, higiene e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

Por este ângulo, percebemos então que se o salário mínimo deve proporcionar ao indivíduo uma boa qualidade de vida no trabalho, é importante que o indivíduo tenha condições de vida e não de sobrevida.

Além do mais, mesmo que se queira argumentar que o salário mínimo ou a sua expectativa quanto a atender o básico ao trabalhador e a sua família é uma falácia, haja vista, ser notório que este jamais consegue cumprir com o almejado, este serve de parâmetro a todos os membros da sociedade brasileira, do que realmente é o mínimo esperado de um salário, a ser percebido por que trabalha.

No modelo proposto por Walton, dos indicadores de qualidade de vida no trabalho, já mencionados, em compensação justa e adequada, percebemos que a organização deve investir na qualidade de vida do trabalhador, dando ao mesmo uma remuneração para que ele consiga se manter e manter também a sua família com dignidade.

Afirma, Chiavenato (2010, pg 278) que ninguém trabalha de graça, como parceiro de uma organização, cada funcionário está interessado em investir com o trabalho, dedicação e esforço pessoal, com os seus conhecimentos e habilidades, desde que receba uma retribuição justa e adequada.

Tal retribuição deve ser justa no sentido da força ou capacidade intelectual investida, adequada no sentido de vida e não sobrevida, uma vez que para o indivíduo é fundamental para que a excelência da produção aconteça, tanto em qualidade como em quantidade.

Segundo Marras(2011 pg 78) existem várias formas de definir o salário de um indivíduo, assim, apresenta alguns tipos de salários e suas definições, como a seguir se demonstra:

I - salário **nominal** : é o salário que consta na ficha de registro, na carteira profissional e em todos os documentos legais, podendo ser expresso em horas, dia, semana, mês e etc.

II - salário **efetivo**

é o valor efetivamente recebido pelo empregado, já descontado as obrigações legais.

III - salário complessivo: é o que tem inserido no seu bojo toda e qualquer parcela adicional (hora extra e etc).

IV - salário profissional: é aquele cujo valor está expresso na lei, destina-se especificamente a alguns profissionais como por exemplo, médicos, advogados, engenheiros e outros.

V - salário relativo: é a figura de comparação entre um salário e outro na mesma empresa.

VI - salário absoluto: é o montante que o empregado recebe, líquido de todos os descontos, sendo este o salário que determina o seu orçamento.

Notemos então, nesta descrição de salário, que o salário absoluto é o que interfere por completo na qualidade de vida do trabalhador, devendo este ter a capacidade de suprir todas as necessidades do trabalhador, e fazer com que o indivíduo tenha uma boa condição de vida e de manter um padrão de vida com uma moradia digna e outros benefícios.

Na tabela abaixo, se pode verificar o nível salarial dos funcionários do Jornal Comércio da Franca:

Até 01 salário mínimo	04
Mais de 01 até 02 salários	107
Mais de 02 até 05 salários	87
Mais de 05 até 10 salários	18
Acima de 10 salários	09

A questão sócio econômica de um trabalhador, deve ser observada com seriedade pelos gestores da empresa, a fim de evitar que este sofra constrangimentos.

A qualidade de vida no trabalho é também uma análise da relação trabalhista, trazendo expectativas ao trabalhador que devem ser concretizadas.

Assim, Chiavenato(2010, pg 78)afirma que o grau de engajamento no trabalho organizacional depende do grau de reciprocidade percebido por eles.

Nesse pressuposto, entendemos que um salário capaz de satisfazer as necessidades do trabalhador fará com que ele produza com uma satisfação maior, tendo prazer na realização de uma tarefa.

Adverte França (2006, pg 91) que “ocorrendo o alinhamento das questões organizacionais e da dimensão humana, ampliando-se a compreensão do lado humano das organizações, aumentando a possibilidade de um viver melhor na empresa”.

Para Chiavenato (2010, pg 282) o salário deve ser considerado sobre vários aspectos importantes na vida do indivíduo:

- é o pagamento de um trabalho;
- constitui-se uma medida do valor de um indivíduo na organização;
- define o padrão de vida do trabalhador;
- representa um investimento para a organização que produz retorno, portanto, o salário afeta o indivíduo do ponto de vista econômico, sociológico e psicológico, devendo então os gestores estarem atentos a questão do salário, para que o trabalhador viva e viva bem.

Como se pode constatar, o salário é o meio de retribuir ao trabalhador pela realização do trabalho de maneira a que este possa de alguma forma manter-se, assim como a sua família e de alguma maneira poder alcançar metas estabelecidas para a sua vida pessoal.

O salário permite ao trabalhador certa liberdade, consistente em poder realizar e até concretizar oportunidades que almeja, fazendo-o persistir na função que desempenha, no entanto, este salário tem que justificar o tempo e esforços despendidos, pois, se for aquém, de modo a ser uma humilhação, acaba por desestimulá-lo e até a revoltá-lo de maneira a comprometer o bom desempenho da função laboral exercida.

Assim, mesmo que o trabalhador não ganhe o que gostaria, deve receber um salário justo, compatível com a atividade laboral desempenhada e o mais importante, que possa ter expectativas de que trata-se de um fator transitório, com chances concretas de ser majorado, mesmo ao longo do tempo.

2.2.2 As condições do local de trabalho.

O ambiente laboral é extremamente importante para que o desenvolvimento da atividade laboral se dê a contento, pois, mesmo que o empregador invista na formação profissional do funcionário, que o indivíduo perceba um bom salário, que o funcionário tenha um conhecimento acima da média sobre determinado assunto e conheça todos os departamentos da unidade; é preciso que o mesmo tenha um bom ambiente de trabalho para desenvolver as suas funções.

Pensar-se o contrário é desprezar todo o investimento feito na formação do trabalhador, haja vista o seu estado de espírito restar comprometido pela insegurança, falta de paz e acima de tudo desmotivação, pois, o ambiente onde a atividade laboral é desenvolvida sofre interferências tanto positivas quanto negativas, de fatores internos e externos, afetando a produção de uma empresa.

Segundo Bonsucesso (1998, pg 29) a escolha da profissão, as características da cultura organizacional, configurada pelos valores e práticas predominantes da empresa, a infra-estrutura familiar constituem valores para uma boa qualidade de vida no trabalho, e além disso as relações inter-pessoais e em geral a maneira como a pessoa se relaciona na sua equipe afetam a satisfação no trabalho, a auto estima a forma que se sente consigo mesmo, a história de vida e os fatores relativos as variáveis intensificam a preocupação e a responsabilidade para a prática da qualidade de vida no trabalho.

O trabalho, algumas vezes é visto como um castigo, e sendo o local da execução do trabalho um ambiente hostil, torna-se mais difícil a sua realização comprometendo a qualidade total da produção.

No moderno mundo que vivemos, com o advento das novas tecnologias, alguns trabalhos melhoraram consideravelmente a sua forma de execução, porém outros ainda não.

Afirma Chiavenato (2012, pg 487) que a qualidade de vida no trabalho tem sido utilizado como indicador das experiências humanas no local de trabalho, a qualidade de vida no trabalho implica em um profundo respeito às pessoas que executam o trabalho.

Anteriormente, quando houve a referência ao quadro de Walton, nos indicadores de qualidade de vida no trabalho é preciso observar itens como a integração social na organização envolvendo a eliminação de algumas barreiras e estabelecendo parâmetros, tais como acessibilidade, condições ergonômicas, relacionamentos inter-pessoais e estrutura do local de trabalho ,na sequencia comentaremos cada item desse.

2.2.3 Acessibilidade

Um fator que merece especial atenção por parte dos gestores é a acessibilidade. Atualmente a sociedade se vê cercada de uma série de oportunidades a pessoas que de alguma maneira se destacam por sua capacidade intelectual, muitas destas pessoas possuem limitações, principalmente quanto a sua locomoção, por terem nascido com necessidades especiais ou por lesões sofridas em algum tipo de acidente, mas devem ter garantido o seu livre acesso aos ambientes de trabalho, haja vista, algumas dessas pessoas estarem em condições de alguma forma se desenvolver no mercado de trabalho.

O artigo 174 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, dão um norte exato de como devem ser os mecanismos de acessibilidade, devendo os mesmos obedecerem as condições de higiene e segurança do trabalho, assim, dispõe:

“Art. 174. As paredes, escadas, rampas de acesso, passarelas, pisos, corredores, coberturas e passagens dos locais de trabalho deverão obedecer às condições de segurança e de higiene do trabalho estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e manter-se em perfeito estado de conservação e limpeza.”

Como se constata a acessibilidade é um direito do trabalhador e um dever do empregador providenciar os mecanismos próprios de acesso, dando condições de igualdade laboral a todos aqueles que tiverem condições de exercer determinadas funções, apesar da limitação física que apresentam, assim, garantido a observância do princípio constitucional do respeito da dignidade da pessoa humana.

2.2.4 As condições ergonômicas.

O Ministério do Trabalho e Previdência Social instituiu em 23/11/1990 a Portaria nº 3751 a Norma Regulamentadora 17, sendo esta norma voltada exclusivamente para a ergonomia, visando estabelecer melhores condições ou adaptações ao físico do trabalhador, tendo por fundamentação legal dessa norma os artigos 198 e 199 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, dispõem que deve ser assegurado ao trabalhador uma postura correta, capaz de evitar, posições incômodas ou forçadas, que obviamente lhe traga prejuízo às suas condições físicas.

Comenta da seguinte maneira Garcia (2008, pg 279) “as condições ergonômicas visam estabelecer parâmetros que permitam a adaptação de trabalho as condições do trabalhador”.

As condições de trabalho incluem aspectos relacionados aos aspectos ambientais e para avaliar-se tais exigências há que se partir da análise das características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabendo ao empregador realizar uma análise ergonômica do trabalho, devendo o mesmo abordar, no mínimo as condições de trabalho conforme estabelecido nesta norma regulamentadora.

2.2.5 Relacionamento inter-pessoal.

A qualidade de vida no trabalho vai um pouco além da estrutura do trabalho e da acessibilidade. Esta deve ainda levar em consideração a questão do relacionamento inter-pessoal, haja vista que a comunicação e a necessidade dela é um ponto fundamental para existência dos seres humanos e principalmente no que diz respeito ao seu bom desempenho laboral.

Como vivemos hoje em um mundo profundamente tecnológico, a questão do relacionamento inter-pessoal precisa ser analisada de uma maneira séria e sistemática, para que seja mantida uma boa comunicação na empresa.

Afirma, Falzon,(2007, pg 193) que a natureza do trabalho mudou no decorrer das últimas décadas, mais complexo, submetidos a pressões econômicas cada vez

mais intensas, que acabam por refletir no contexto do trabalho, assim, as relações acabam por se realizar dentro de um quadro coletivo.

Para se alcançar a excelência na qualidade de um produto a relação interpessoal é fundamental, um indivíduo com uma boa qualidade de vida no trabalho, com uma comunicação séria, fará produtos com uma qualidade superior.

Ainda, Falzon(2007, pg 193) reforça, dizendo que a qualidade do trabalho se apóia mais do que nunca na qualidade das comunicações entre os membros do coletivo.

2.2.6 A estrutura do local de trabalho

Também é um fator importante e determinante para a qualidade de vida no trabalho, a estrutura em que este se desenvolve, pois, influencia na qualidade de vida no trabalho e na qualidade do produto que se deseja ter, tanto, que dentro da estrutura legal há, inclusive, o reconhecimento de situações que levam ao pagamento de adicionais ao salário do trabalhador, como compensação pela situação em que sua função é exercida.

Assim se pode citar o adicional por insalubridade, por penosidade, por periculosidade, dentre outros.

Por outro lado, uma estrutura bem montada, correta, que atenda as normas laborais e de ergonomia propiciam um melhor desenvolvimento da atividade laboral; França (2006, pg 97) afirma que a origem dos estudos de qualidade de vida no trabalho poderia estar no histórico da luta pelas condições de trabalho já que muitos trabalhadores são expostos a situações extremas e as vezes degradantes influenciando na saúde do trabalhador e no seu convívio familiar.

As condições do local de trabalho devem oferecer ao trabalhador uma condição humana digna, respeitosa para que o indivíduo trabalhe num ambiente que acima de tudo não lhe atrapalhe a saúde, mas tenha tempo para usufruir dos recursos financeiros que auferir de seu trabalho.

2.2.7 Saúde

O plano de um seguro saúde ou médico não consta na legislação trabalhista brasileira como uma obrigação do empregador em relação ao seu empregado, ficando a saúde da classe trabalhadora aos cuidados do Estado.

No entanto, são desanimadoras as políticas de saúde por parte do governo; nesse sentido devemos ter como consciente a necessidade de participação da empresa empregadora no mercado, para que esta veja o trabalhador apenas como um número, mas sim como um patrimônio, assim irá investir na qualidade de vida dos funcionários para que o mesmo tenha uma boa saúde e, portanto, uma boa qualidade de vida no trabalho.

A empresa que prima pela saúde do trabalhador, tem sua atenção voltada para a saúde preventiva em detrimento da saúde curativa. O fato de uma empresa ter a consciência social, com políticas voltadas para o funcionário no campo da saúde, a empresa pode e deve desenvolver ações que incentivam os seus

funcionários a terem bons hábitos e como consequência uma boa qualidade de vida no trabalho.

Assim, deve a empresa capacitar os funcionários para a promoção da saúde por meio de educação e políticas que auxiliem o funcionário a cuidar de sua saúde, desenvolvendo ações e comportamentos de vida saudável.

Dentre outros aspectos deve diminuir o sedentarismo, aliviando o stress do dia a dia, por meio de participação, cooperação e interação sobre saúde com os funcionários, tais como, palestras educativas e culturais, exercícios físicos e de relaxamento.

Também, deve a empresa estabelecer um padrão produtivo que respeite os limites do trabalhador, respeitando o horário de trabalho estabelecido, assim como turnos, horários de descanso semanal, férias, horário de almoço, etc.

O empregado que tem observados por parte do empregador todos esses cuidados, é capaz de se desenvolver melhor e realizar as suas tarefas com uma eficiência maior, não levando em conta que um funcionário com uma boa qualidade de vida no trabalho evitará gastos com afastamentos.

É reconhecido que há uma relação estreita entre saúde e trabalho, com o trabalho conseguimos dar prosseguimento aos nossos compromissos e objetivos assumidos por razão do nosso crescimento e desenvolvimento como pessoa, mas, para chegarmos a tudo isso é preciso que tenhamos saúde.

A classe trabalhadora, assim como todo ser humano sofre algumas vezes de doenças e muitas das vezes crônicas, que às vezes levam ao seu afastamento, que pode durar, dependendo da patologia por vários meses, no entanto, as empresas que têm plena consciência da realidade e que recolhessem que tal fato é alheio à vontade do trabalhador, compreendem, cuidam e com o pleno restabelecimento do empregado o recebem de volta ao ambiente de trabalho, sem qualquer preconceito ou restrição, mais uma vez demonstrando que assume a sua responsabilidade social.

Afirma Chiavenato (2010, pg 471) que uma maneira de definir saúde é a ausência de doenças, contudo, riscos de saúde, físicos, biológicos, tóxicos e químicos, bem como condições estressantes de trabalho podem provocar danos à saúde do trabalhador, ou seja, riscos no trabalho.

A Organização Mundial de Saúde define saúde como sendo um estado de completo bem estar físico, mental e social, ou seja, é necessário formar-se um tripé para que se tenha saúde, qualquer desequilíbrio num desses três itens, não há que se falar em saúde.

Para o Comércio da Franca, empresa escolhida para servir de estudo de caso, investir na qualidade de vida do funcionário, na questão da saúde, significa trabalhadores com a força máxima de trabalho.

Embora o convênio médico hospitalar não conste como um fator compulsório para as empresas empregadoras, pelo fato do jornal ser uma empresa socialmente responsável, investem na qualidade de vida de seus funcionários, oferecendo

convênio médico- hospitalar, podendo tal benefício sair a custo zero para o funcionário, pois, aquele que possui registro em carteira a mais de cinco anos de casa, independente da posição hierárquica que ocupa na instituição, não paga absolutamente nada pelo plano de saúde.

Também, a instituição oferece o benefício do plano odontológico, a um preço simbólico, e ainda mantém programa de saúde preventiva, desenvolvendo ações que ajudam a combater o aparecimento de doenças junto aos seus funcionários.

Vejamos algumas ações que o jornal adota para uma boa saúde e qualidade de vida de seus funcionários.

2.2.8 Educação alimentar

Os nutricionistas recomendam que quanto mais colorido for o prato, mais rico será em nutrientes, nesta percepção o jornal investe na qualidade de vida de seus funcionários, a preocupação com a saúde, como já dissemos anteriormente, é uma constante.

Tanto que o jornal emite anualmente seu relatório social de responsabilidade social e constou em 2011, 1, que a intenção de ajudar os seus empregados a terem uma vida cada vez melhor, oferece a seus funcionários o cardápio tradicional e para os outros que preferem outro tipo de alimentação oferecem a opção light, balanceada, especialmente para quem está de dieta, composta por carne grelhada, muita salada e arroz integral, tudo isso a um preço simbólico para que os funcionários tenham uma boa qualidade de vida no trabalho e uma boa saúde.

Esse é um dos exemplos oferecidos pelo jornal quanto à responsabilidade social praticada efetivamente para com relação aos seus empregados.

2.2.9 Atividade física

A atividade física é uma maneira de o trabalhador ser induzido à prática de alguns esportes e ou exercícios, a fim de tirá-lo do comodismo. Vivemos hoje a revolução tecnológica, dada a essas facilidades e conveniências a tendência geral é não fazermos esforço nenhum para a realização de alguma tarefa e pelo volume de trabalho, sempre há a afirmação de que não se tem como praticar esportes por falta de tempo.

Assim, o jornal incentiva seus funcionários a tais práticas, pois, entendem serem elas vitais para uma boa qualidade de vida no trabalho, assim, mantém convênio e oferecem a um preço simbólico para seus funcionários, atividades físicas, tais como balé e tênis, demonstrando de forma efetiva que oferecem oportunidades tanto de lazer como de efetivamente praticarem atividades físicas, que são salutares aos seres humanos.

2.2.10 Palestras

A medicina preventiva pode ser feita de várias maneiras, um exemplo, são palestras ou cartazes informativos sobre práticas nocivas à saúde, como por exemplo, um aviso aos fumantes dos males que o tabaco causa ao organismo e os meios e condições para que a pessoa possa se livrar do vício.

Assim, Chivanato (2010, pg 490) afirma que a qualidade de vida no trabalho é essencial na criação de um espírito de cidadania organizacional, como nos programas de qualidade total das organizações.

A saúde do trabalhador é um dos principais pilares para uma boa qualidade de vida no trabalho, pois, mesmo que perceba um bom salário, mas não tenha uma boa saúde, o salário, o lazer, a boa condição de trabalho terão pouco significado, uma vez que o mesmo não terá condições de aproveitar.

Nesse sentido, Rodrigues (1991, pg 101) é enfático ao dizer que uma crescente quantidade de atenção tem sido dada as necessidades de renda das pessoas, cuidados médicos e outros serviços.

Sendo assim, resta evidenciado que a saúde é um fator primordial para a qualidade de vida do trabalhador e que a postura da empresa com relação a ele e ao ambiente de trabalho é fundamental à sua manutenção, o que com certeza garantirá mais lucros ao empregador.

2.2.11 Lazer

Viver momentos de prazer, desfrutando do convívio de amigos e de familiares, praticando atividades esportivas e de lazer, faz parte do cotidiano das pessoas, por esta razão o lazer se apresenta como uma das vertentes para uma boa qualidade de vida no trabalho.

O fato do trabalhador passar a maior parte do seu tempo útil no local de trabalho, não o desmerece, mas há que haver o reconhecimento, tanto social, quanto por parte do empregador de que este, passa os melhores e mais produtivos anos de sua vida útil dedicado a atividade laboral exercida, em detrimento de momentos importantes do convívio familiar e social, causando prejuízos a todos os envolvidos, em razão de uma ausência motivada.

Esses fatos levam a um repensar quanto ao modo de se desenvolver essa atividade laboral, pois, no ambiente de trabalho deve haver condições físicas, materiais, psicológicas e sociais, que levem o trabalhador a desempenhar suas funções satisfeito, por ver reconhecida a sua dignidade enquanto ser humano, assim também como reconhecido o seu direito ao lazer.

Por sua vez, este não pode ser visto como um tempo desocupado, mas sim como uma atividade importante que influencia a vida de quem o desfruta, pois, é fator essencial à manutenção da saúde do trabalhador.

A maioria das empresas colocam em primeiro lugar os lucros através da pressão sobre seus funcionários com um maior tempo de trabalho e menor tempo de descanso, achando que desta maneira atingirão as suas metas.

Tempo para lazer e descanso é colocado por muitas empresas como sinônimo de preguiça e comodidade, mas ao contrário do que pensam estes empresários, deve-se agregar mais valor ao lazer, pois, atividade prazerosa fora do ambiente de trabalho repõe a energia física e mental, condições fundamentais para evitar lesões do dia a dia, tais como cansaço, sobrecarga de trabalho, fatores que o tornam vulnerável, devendo ser revisto para que o indivíduo se torne mais produtivo.

A atividade de lazer proporciona prazer e alívio mental, podendo ser capaz de evitar doenças como stress e depressão, que acabam por trazer prejuízos à empresa em que se acha vinculado, levando o trabalhador ao afastamento no seu trabalho.

O lazer alivia o desgaste de atividades que geram tédio, o que na maioria das empresas não é levado a sério, nem mesmo visto como um investimento viável, fazendo com que os empresários não coloquem em prática o incentivo ao desfrute desse direito, ao assim agir, acabam gerando consequências, não só ao trabalhador, mas à empresa também.

Na cidade de Franca, localizada no interior paulistano, há dois exemplos práticos do cumprimento da responsabilidade social da empresa, através da prática de lazer.

Assim, estas têm no funcionário um patrimônio, tanto que investem no seu lazer e descanso, não permitindo que haja o desempenho da função laboral aos feriados, devendo este exercer seu direito ao descanso; também, encerram as suas atividades na hora exata determinada na lei, com referência às práticas comerciais legais.

Como exemplos de respeito ao direito de lazer do trabalhador, tais empresas oferecem a seus funcionários uma vez ao ano um dia para que todos se reúnam; de outro lado, há empresas levam um pouco mais de tempo para encerrar as suas atividades diárias e quando as encerram ainda exigem que seus funcionários fiquem ainda um tempo maior dentro do local de trabalho, sendo sempre seus funcionários convidados a trabalhar aos domingos, muitas das vezes havendo inclusive, interferência da Justiça do Trabalho que determina que haja a reposição ao trabalhador desse tempo.

O lazer proporciona o revigoramento das forças, França (2006, pag 92) assim, afirma que muitos são os fatores desencadeadores de ações de qualidade de vida no trabalho, as demandas de qualidade de vida no trabalho não são aleatórias, elas pressupõem necessidades a serem atendidas, no sentido da preservação e sobrevivência da espécie, o lazer é uma destas necessidades que devem ser preenchidas, afinal, a vida não é só trabalho.

O modelo de qualidade de vida no trabalho, desenvolvido por Walton e citado por Chiavenato (2006, pag 490) trata o trabalho, como sendo o “espaço total de vida, o trabalho não deve absorver todo o tempo do trabalhador e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar, particular, de lazer e outras atividades comunitárias”.

A prática da responsabilidade social empresarial, por parte da empresa traz a seus funcionários uma recompensa, e essa prática é uma maneira especial de assistência, que se dá por meio de muitos programas de bem estar, que são de baixo custo e de fácil implementação.

Exemplo desse tipo de prática quanto ao cumprimento da responsabilidade social no âmbito do trabalho é o Jornal Comércio da Franca, sendo o lazer, também uma preocupação da empresa em relação a seus funcionários, tanto que, oferece

aos seus funcionários, independentemente da posição que ocupam na organização, a estrutura de um grande de lazer. Todos os funcionários têm acesso a todas as dependências do referido clube, podendo gozar de todos os benefícios ali existentes.

Para o relaxamento total do indivíduo no seu ambiente de trabalho, o Jornal Comércio da Franca também aulas de tai chi chuan, que é uma prática oriental que busca o equilíbrio entre o corpo e a mente, sendo que no momento da prática da atividade a rotina é quebrada e as tensões do dia a dia, aliviadas.

Dessa forma, os trabalhadores se sentem respeitados em sua dignidade humana e ao mesmo tempo valorizados dentro de um contexto que comprova efetivamente que há o interesse por parte do empregador de seu bem estar, assim trazendo uma satisfação que leva a uma produtividade maior e mais comprometida com o desenvolvimento da empresa.

A prática de atividades de lazer é extremamente importante no contexto laboral, pois, a grande maioria trabalha em funções que lhe exige muito, tanto fisicamente como mentalmente, e estes fatores atrelados aos problemas surgidos em outros ambientes em que se acha inserido o trabalhador, demanda da parte do empregador um “tato”, no sentido de colaborar para que hajam momentos destes, evitando, inclusive, o surgimento de doenças psicossomáticas.

No caso do Jornal Comércio da Franca, que é um respeitável veículo de comunicação, principalmente, repórteres e motoristas se vêm diante de situações de extrema violência, estupidez, falta de compreensão e educação; há pessoas que são fortes e capazes de lidar com situações dessa natureza, sem serem afetados em sua personalidade, no entanto, outros guardam por muito tempo e têm dificuldade em esquecer ou mesmo superar o que vivenciaram.

Tal realidade vivenciada por esses trabalhadores, acaba por influenciar em sua vida pessoal e social, de modo a refletir em seu caráter trazendo a eles malefícios e traumas, muitas vezes de difícil reparação, a empresa ciente dessa triste realidade, procura minimizar tais efeitos, propiciando ao funcionário um momento de lazer, contribuindo para a excelência na qualidade de vida do trabalhador e, ao mesmo tempo, reduzindo o aumento de custos para empresa, num trabalho preventivo de cuidado para com a saúde de seus funcionários.

O mundo moderno, de altas tecnologias tem afastado o contato humano, a realização de diálogos e o olhar para o outro, assim há a formação de toda uma geração individualista, fria e sem afeto para com o seu semelhante, levando a degradação das pessoas e o aumento sistemático da violência e principalmente, de doenças psicossomáticas e patologias mentais.

Repórteres e motoristas ficam mais expostos a exemplos de violências, porque convivem próximos a essa triste realidade, quando são obrigados a acompanhar casos concretos, que os levam a ter que relatar de forma minuciosa a realidade, tendo contato com vítimas e algozes, o que muitas vezes faz com que acabem sendo influenciados pela própria situação vivida, interferindo em seu comportamento.

As emoções são as expressões dos sentimentos diante das situações vividas França(2006, pg 35) algumas dessas emoções deixam marcas profundas e tristes na memória que podem gerar traumas e desajustes de comportamento, o lazer, a interação com a família ou o convívio social com outras pessoas, ajuda, a desfazer e amenizar tal trauma.

O tempo livre é que tem que ser o espaço que leva o trabalhador a realizar as atividades que mais gosta, haja vista não poder ser realizada no momento em que o trabalho é realizado; assim, momentos de práticas religiosas ou sociais, em que há a interação do indivíduo com ele mesmo e com os outros é necessário e preciosos, de forma que deve ser valorizado e vivenciado.

A qualidade de vida no trabalho está intimamente ligada ao desenvolvimento humano, social e pessoal e para atingi-la no trabalho, é extremamente importante que se valorize hábitos de lazer, assim, Augusto Cury (2003, pg 43) afirma que há um mundo a ser descoberto dentro de cada pessoa, mesmo os mais complicados e isolados, muitos jovens são agressivos e rebeldes e seus pais não percebem que eles estão gritando através de seus conflitos e, tais conflitos, podem ser amenizados através de práticas terapêuticas e de lazer.

A importância do lazer na vida da pessoa é tão grande que a Constituição Federal de 1988, no parágrafo terceiro do artigo 217 afirma que o Poder Público incentivará o lazer como forma de promoção social, no entanto, tais políticas, quando emanadas dos governantes passam por grandes jogos de interesses, que acabam por inviabilizar a sua plena efetivação, restando a iniciativa privada, se não a alternativa de chamar para si tal responsabilidade e tentar de alguma maneira suprir as deficiências do Estado, propiciando práticas de lazer e atividades lúdicas, fruto de sua consciência social.

Como se pode constatar, o lazer não é um luxo ou mesmo pode ser considerado como uma atividade supérflua na vida do trabalhador, pelo contrário, na maioria das vezes é capaz de evitar doenças das mais variadas manifestações e práticas de violência, levando o trabalhador a manter o seu equilíbrio, desta forma, também, trazendo benefícios para a empresa, pois, é notório que empregado feliz e saudável, produz mais lucros para a empresa.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

3.1 Conceito de responsabilidade social empresarial

O Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial define responsabilidade social empresarial estabelecendo que:

“é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais ,que impulsionem o desenvolvimento sustentável de uma sociedade ,preservando os recursos ambientais e culturais para as gerações futuras,respeitando a diversidade e promovendo a redução de desigualdades sociais”(ETHOS, ano 2007, p 26).

Já Oliveira OLIVEIRA (2012, p.205.), pensou em responsabilidade social e explicou que:

“é o objetivo da empresa, somado a sua atuação econômica, é a inserção da organização na sociedade como agente social e não somente econômico,é ser uma empresa cidadã,preocupada com a qualidade de vida do individuo na sua totalidade”.

Há ainda outro conceito, dado por Srour (1998,pg 294) da seguinte maneira:

“a responsabilidade social empresarial deve ser entendida como “a responsabilidade social deve ser entendida como orientação para os outros ,fruto dos interesses em jogo,reflete tanto o sentido de realidade como um olhar para o futuro,a responsabilidade social empresarial ,remete em síntese ,á constituição de uma cidadania organizacional no âmbito interno da empresa,e a implementação de direitos sociais no âmbito externo.

Estas definições e a constatação notória das enormes carências econômicas e da falta de comprometimento do Estado em atender as demandas sociais, conferem uma relevância à responsabilidade social empresarial, que acaba por oferecer ao trabalhador o que muitas das vezes caberia ao Estado.

As empresas deixam de ser apenas um local onde o indivíduo troca a sua inteligência e força de trabalho por um salário que lhe permita a sobrevivência, para ser o “locus”, onde ele também terá outras possibilidades, como por exemplo, capacitar-se e crescer profissionalmente.

A finalidade econômica, com a maximização dos lucros, já não é mais o objetivo principal das empresas e sociedades empresárias, há uma crescente preocupação com a imagem da empresa, por ser ela objeto de constante observação estatal e social, quanto à maneira como se comporta no mercado, ou seja, se somente explora empregados e consumidores, ou se é capaz de investir na sociedade onde ela está inserida.

A política de responsabilidade social de uma empresa vai além de ser uma empregadora com imagem de destaque ou de ser uma boa cumpridora de seus deveres sociais, já previstos em lei.

Diante dessa realidade algumas empresas, e na cidade de Franca não é diferente, perceberam que podem se destacar das demais, se tornando responsáveis socialmente por algumas questões, que principalmente envolvem o seu papel social como agente produtor de oportunidades aos funcionários.

Assim é necessário focar a responsabilidade social empresarial voltada ao funcionário, que no nosso entendimento é um dos maiores patrimônios da empresa, neste sentido, há varias ações de responsabilidade social que a empresa pode desenvolver, tornando seus colaboradores motivados e produzindo com excelência.

A responsabilidade social empresarial deve sempre aferir o grau de satisfação dos funcionários, o tipo de relação de trabalho e o processo de trabalho que desenvolvem como afirma Ponchirolli (2009, p. 61).

Como se vê, a responsabilidade social empresarial de uma empresa não se limita apenas dentro do ambiente físico de trabalho, é importante que a empresa cuide também de seus funcionários quando estão fora do ambiente de trabalho.

A responsabilidade social empresarial atua em todos os setores de uma empresa, colaborando para o crescimento de uma organização, quando diz não, a condições desumanas de trabalho.

Há uma organização fundada em 1997, cuja sigla é SAI (*social accoutability international*), que desenvolveu um programa por nome S.A. 8000, cujos requisitos são baseados nas normas internacionais de trabalho e nas convenções da OIT (organização internacional do trabalho), o S.A é a implementação, manutenção e verificação de condições dignas de trabalho.

Alguns dos requisitos de responsabilidade social empresarial determinados pela norma S.A. 8000, são:

- a empresa não deve se envolver ou apoiar a utilização de trabalho infantil, devendo desenvolver meios de recuperação e ou apoio para as que já estão trabalhando ,visando propiciar os estudos ,até passar a idade de criança
- a empresa deve propiciar um ambiente de trabalho seguro e saudável, e deve tomar medidas adequadas para prevenir acidentes e danos a saúde
- a empresa deve respeitar o direito dos funcionários a formarem a associarem a sindicatos de trabalhadores e negociar coletivamente, sem represálias.
- a empresa não deve se envolver ou apoiar a utilização de punição corporal, mental ou coerção física e abuso verbal.
- a empresa deve cumprir com as leis aplicáveis sobre horário de trabalho, bem como assegurar que a hora extra não exceda 2 horas diárias,salvo em condições excepcionais e de curta duração.
- a empresa não deve se envolver ou apoiar a discriminação por raça, classe social, sexo, religião e nacionalidade.
- a empresa deve assegura que os salários sejam suficientes para atender as necessidades básicas dos funcionários, e que os salários e benefícios sejam pagos de plena conformidade com todas as leis aplicáveis, visando uma remuneração digna e compatível com a realidade do nosso mercado.
- a alta administração deve definir a política de responsabilidade social empresarial, nomeando um representante da alta administração, manter conformidade com todas as leis aplicáveis, bem como a atualização e divulgação de todos os níveis da organização. (PONCHIROLLI, 2009, p. 86-87).

Como se constata a prática da responsabilidade social empresarial nos dias atuais é fundamental para que uma organização se mantenha sempre na dianteira em relação a outras empresas e grupos.

3.2 Apresentação do estudo de caso

O Grupo Corrêa Neves - GCN de comunicação é uma empresa genuinamente francana, sendo a maior empresa de comunicação da região, tendo já alcançado quase um século de jornal impresso, tendo sido fundado por Jose de Mello, em junho de 1915, situando se entre os jornais mais antigos em circulação no país.

O Jornal Comércio da Franca conta hoje com trezentos funcionários tendo segundo o perfil da empresa a seguinte missão “prover informação séria, confiável e independente para a população das comunidades onde operamos, garantindo que nossos leitores e ouvintes tenham condições de criar seu próprio juízo sobre cada fato, sempre a partir de múltiplos e distintos pontos de vista”.

A finalidade do Jornal Comércio da Franca é: “ser a melhor companhia de informação do Brasil para nossos leitores e ouvintes contribuindo desta forma para a construção de uma sociedade mais justa, ética e equilibrada”. Para alcançar seu objetivo o Jornal mantém como valores a ética, confiabilidade, respeito as pessoas e compromisso social com a responsabilidade.

Por todas as razões acima exposta, justifica-se a escolha pela pesquisa de campo ter sido realizada levando-se em consideração a responsabilidade social promovida pelo Jornal Comércio da Franca, com relação aos seus empregados.

Dessa forma, foi à responsabilidade social para com os trabalhadores analisada sob dois aspectos, o primeiro enfoque com relação ao posicionamento da empresa.

Há que se responder, algumas questões para entender o que motiva a empresa a tomar a iniciativa de ser socialmente responsável; desde quando a empresa adota políticas de responsabilidade social empresarial voltada para a qualidade de vida dos trabalhadores no trabalho.

Quanto ao segundo aspecto, há que se conhecer o perfil do trabalhador e saber se há satisfação pessoal e conhecimento a respeito dos investimentos realizados a seu favor pela empresa.

Analisando-se os dois lados da questão, é possível entender e comprovar a responsabilidade social da empresa Jornal Comércio da Franca, como exemplo de efetivação salutar desta.

3.2.1 O Jornal Comércio da Franca

De acordo com Israel Gomes, diretor de pessoas do jornal Comércio da Franca foi a partir do ano de 2005 que a empresa tomou a iniciativa de mudar o formato de trabalho dentro da organização, neste sentido, a empresa traçou planos e metas para os próximos anos e para o sucesso deste precisaria de pessoas engajadas para conseguir atingi-los, assim foram traçados os objetivos para as pessoas.

Toda empresa tem suas metas, seus objetivos e para atingir tais metas é preciso uma equipe forte, unida que compartilha dos mesmos objetivos; neste sentido o jornal Comércio da Franca, acreditou que um dos melhores caminhos para atingir seus objetivos seria a prática da política de responsabilidade social empresarial, voltada para a qualidade de vida do seu trabalhador no ambiente de trabalho.

Baseado nesta percepção, o diretor de pessoas Israel Gomes afirma que “entendemos que, quando valorizamos nossos funcionários, criamos com ele uma interação cada vez melhor, com isso conseguimos reter melhor nossos talentos, como somos uma empresa de comunicação, nosso funcionário é um de nossos principais ativos, logo mantê-lo feliz e engajado faz parte da estratégia do negócio”.

Tal estratégia tem dado certo, pois, fizemos uma pesquisa junto a alguns dos funcionários do jornal e todas as respostas foram de uma satisfação grande, todos os funcionários responderam que estão plenamente satisfeitos, Ana Catarina repórter afirma que “o que a mantém trabalhando no grupo é a possibilidade de um crescimento profissional e os benefícios que a empresa oferece a ela”.

O objetivo de uma empresa é se consolidar como uma marca presente na vida das pessoas e ser líder em seu segmento, atingir o topo da pirâmide e nele se manter não é uma tarefa fácil, uma vez que o mercado de trabalho atual é muito concorrido.

Para se manter no topo, somente os melhores e os que têm uma grande equipe, no entanto, a partir do momento que a empresa faz a opção pela prática da responsabilidade social empresarial, voltada para a qualidade de vida das pessoas no trabalho, sendo uma fiel cumpridora de seu dever, se manter no topo torna-se uma tarefa fácil, pois, há uma busca constante por parte da empresa para que isso aconteça.

Assim, o jornal, fez ao trabalhador a seguinte pergunta:

- Você atenderia um chamado da empresa fora de seu horário de trabalho?
Todos responderam afirmativamente que sim.

Nesta perspectiva Israel Gomes, que ocupa a função de diretor de pessoas do jornal afirma que “um funcionário com uma boa qualidade de vida rende mais para a empresa, pois, o funcionário sabe que quando ele precisar terá o aporte da empresa na solução de seu problema”.

Afirma Damaris vieira et e tal (2008, pg 100) que não podemos deixar de reconhecer a crescente importância das organizações voltadas para o trabalho na vida do indivíduo, não só como um fator de sua manutenção financeira ,mas sobre tudo da auto realização e da auto expressão.

Observando o lado da empresa, quais são as vantagens que uma empresa tem ao oferecer a seu colaborador benefícios que não constam na legislação trabalhista Israel Gomes define da seguinte maneira a situação “temos um diferencial de mercado e com isso valorizar os funcionários que estão dentro da empresa e criar uma situação onde sejamos desejados pelas pessoas”.

Tal situação leva a empresa a ter uma condição tranquila em relação ao topo da pirâmide, pois, tem funcionários com excelência na execução de suas funções e terá poucos gastos com indenizações por desligamentos.

A prática da responsabilidade social empresarial viabiliza a qualidade de vida do trabalhador no trabalho, trazendo alguns desafios para a organização.

Segundo, Ponchirolli, (2009, pg. 77) “um dos grandes desafios que as modernas organizações estão enfrentando na área da responsabilidade social empresarial é a de estabelecer uma política de responsabilidade social empresarial, esta política deve resgatar a identidade da organização de acordo com sua missão e valores”.

Neste campo de visão, o jornal tem como valores principais a ética, o respeito às pessoas e a exemplo disso, a recepcionista do jornal, Michelle Neto afirma “o que me mantém trabalhando nesta empresa é o respeito e o companheirismo das pessoas”.

As consequências da prática da responsabilidade social empresarial são para ambos os lados, ou seja, tanto para o empregado quanto para o empregador; no que diz respeito ao trabalhador, este fica tranquilo no seu ambiente laboral porque a empresa assume algumas preocupações que seriam exclusivamente dele.

Para a empresa, o benefício vem ao longo do tempo, com o comprometimento do empregado para com a empresa e ainda, a redução de processos e indenizações de cunho trabalhista.

Os custos de manutenção são altos, como afirma Israel Gomes, pois, no país a ajuda do governo é praticamente zero e os planos de investimentos em programas de qualidade de vida para o funcionário acabam tendo um custo elevado, pois, a empresa acaba por ficar responsável por muitas ações que seriam do governo, o que não acontece.

Em contra partida, o alto investimento temos os melhores funcionários do mercado e assim mantemos folgada liderança.

3.2.2 O trabalhador do Jornal Comércio da Franca

A prática da responsabilidade social empresarial por parte da empresa tendo em vista o bem estar de seus funcionários desperta, nos que são assistidos por tais programas um ego de grandeza, como afirma Israel Gomes “temos um diferencial de mercado somos desejados pelas pessoas” e “o funcionário é um dos principais ativos dentro da organização”.

A moderna gestão de pessoas está um pouco mais aplicada ao fator humano, neste caso o trabalhador se sente mais confortável para desenvolver as suas funções.

Algumas empresas perceberam que a prática da responsabilidade social empresarial, voltada para a qualidade de vida no trabalho traz resultados satisfatórios para a empresa.

Afirma marras (2009, pg. 137) denomina-se benefícios o conjunto de programas ou planos oferecidos pela organização como complemento ao sistema de salário.

Tais programas de benefícios normalmente atendem a dois objetivos o da organização e os do trabalhadores, no que diz respeito ao trabalhador, se garante o mínimo de qualidade de vida no trabalho, como por exemplo, alimentação e assistência médica.

Para os funcionários do jornal Comércio da Franca a prática da responsabilidade social empresarial é vista com bons olhos, na pesquisa de campo ao serem indagados quanto à preocupação tida pela empresa com a sua qualidade de vida e a influência desta postura no desenvolvimento de sua atividade laboral; todos afirmaram categoricamente que o trabalho, o produto e ou serviço sem dúvida terá uma qualidade acima da média.

A questão da qualidade de vida no trabalho também foi objeto de estudo junto aos funcionários do jornal e para a repórter Ana Catarina, a qualidade de vida no trabalho é sinônimo de preocupação com o seu bem estar; para Roberto Chagas a qualidade de vida no trabalho é sinônimo de uma atividade laboral mais fácil, mais seguro em relação a saúde, lazer e outros.

A prática da responsabilidade social empresarial leva a empresa a uma condição digna no mercado e a liderança no seu setor.

Nos dias atuais com tantas informações que temos uma busca das pessoas pelo que acham ser correto ou dentro dos padrões da doutrina popular onde já não mais se admite a exploração do trabalhador, as empresas sérias, comprometidas e socialmente responsáveis declinam em definitivo de empresas que admitem em seus quadros o trabalho de menores salvo como aprendizes, e deixam de fazer negócios com empresas que não compartilham a mesma linha de pensamento.

Os funcionários se sentem seguros e protegidos quando há ações por parte da empresa visando o seu bem estar, o investimento, neste caso passa a ter um aliado, pois, o trabalhador sabe que o crescimento da empresa significa o seu também.

No caso de Vinicius Almeida, técnico de som do jornal, que é um destes funcionários que acredita na empresa que o valoriza, ao ser questionado sobre atender um chamado da empresa fora de seu horário de trabalho, foi enfático em afirmar: - sim, eu atenderia não vejo problema algum ou sem maiores questionamentos.

Para que tal situação aconteça à empresa tem de oferecer aos seus funcionários algo que os recompense, caso contrário fica difícil poder contar com o funcionário.

Como se constatou o Jornal Comércio da Franca, do Grupo Corrêa Neves – GCN, é exemplo de empresa que pratica a responsabilidade social, tendo um trabalho sério, desenvolvido junto aos seus funcionários com a finalidade de propiciar a eles um ambiente saudável, uma postura comprometida com os aspectos

individuais daqueles que o servem e também, consciência de que agindo dessa maneira, obtém resultados proveitosos e lucrativos para a empresa.

3.3 A responsabilidade social empresarial aplicada ao fator humano

Toda e qualquer organização, incluindo igrejas, escolas, lojas, indústrias e ou qualquer outro segmento, por mais tecnológica que seja não tem condições de funcionar sem o fator humano, baseando-se nesse pressuposto, o investimento no recurso humano é inevitável e indispensável para o sucesso da operação.

Um funcionário com uma boa qualidade de vida, mesmo que o trabalho exija dele força física ou mental irá produzir melhor, pois, o mesmo percebe quando a empresa para qual ele trabalha se preocupa com seu bem estar, dando a ele boas condições de vida e de trabalho.

Toda e qualquer ação de responsabilidade social empresarial focada no trabalhador ou qualquer outro investimento dirigido ao funcionário é um investimento que irá agregar valor a pessoa e a produção, um funcionário irá pensar antes de mudar de trabalho ao perceber que a empresa dirige a ele parte de seu investimento, seja no treinamento, na qualidade de vida ou no crescimento profissional.

As teorias a respeito das necessidades humanas, dão uma explicação sobre os motivos do trabalho, o comportamento do indivíduo é motivado por estímulos interiores chamados de necessidades, as pessoas agem para que suas necessidades sejam supridas, é a prática da responsabilidade social empresarial, quando voltada para o fator humano que pode solucionar tais anseios.

Assim, Maximiano(2011, pg. 239) apresenta a hierarquia de Maslow representada pela pirâmide:



Quadro 3

Nesta pirâmide foram descritas às necessidades de um indivíduo, que como se pode ver são:

I - Necessidades fisiológicas: estão na base da hierarquia, as pessoas procuram satisfazê-las antes de se preocupar com as de nível mais elevado.

II - Uma necessidade em qualquer ponto da hierarquia precisa ser atendida antes que a necessidade seguinte se manifeste.

III - Uma vez atendida uma necessidade deixa de se fazer sentir, as pessoas passam a ser motivadas pela ordem seguinte.

IV - as pessoas estão em processo contínuo de desenvolvimento, as pessoas tendem a progredir ao longo de suas necessidades, buscando uma após outra.

Nesse sentido o Grupo Corrêa Neves – GCN, que representa o Jornal Comércio da Franca, na questão da responsabilidade social empresarial voltada para o fator humano tem grande preocupação e há várias situações e episódios que a responsabilidade social empresarial tem grande importância para o funcionário e para sua família, vejamos alguns exemplos dessas práticas:

Aprovações de empréstimos consignados;

Antecipações salariais;

Doações de itens de primeiras necessidades;

Antecipações de décimo terceiro salário

(fonte comercio da franca)

O Instituto Ethos de responsabilidade social (2004, pag 7)listou alguns dos meios onde a responsabilidade social empresarial pode ser aplicada em função do indivíduo, vejamos:

I - Público interno: uma empresa socialmente responsável não se limita apenas a respeitar os direitos dos trabalhadores consolidados na legislação trabalhista brasileira e nos padrões da OIT (organização internacional do trabalho); ainda que seja esse um pressuposto indispensável, a empresa deve ir além e investir no desenvolvimento profissional de seus empregados, bem como na melhoria de condições de trabalho e no estreitamento de suas relações para com seus empregados.

II - Relações com sindicatos: uma empresa socialmente responsável favorece a organização de seus trabalhadores e busca o alinhamento de seus interesses aos dos trabalhadores, através da contribuição dialógica com um representante da entidade de classe.

A responsabilidade social empresarial quando aplicada ao fator humano deve ser vista como um investimento que trará retorno a médio e em longo prazo, já que o funcionário com o tempo de trabalho, com os treinamentos diários e os vários benefícios a ele dirigidos fará com que o produto e ou serviço seja feito com uma qualidade que dispensará o uso de correções.

A responsabilidade social empresarial quando aplicada ao fator humano deve envolver a todos os funcionários, pois, os mesmos enfrentam problemas internos e externos, problemas de ordem pessoal, familiar, financeiro, saúde, preocupações diversas, dificuldades de transportes, problemas com álcool, fumo e drogas,

algumas pessoas conseguem resolver seus problemas sozinhos, sem que isto os afete no trabalho, a responsabilidade social aplicada ao fator humano ajudará a solucionar tais dificuldades. O ser humano é superior à máquina e deve ser tratado como tal.

As organizações que não valorizam seus funcionários geralmente tem uma alta rotatividade, gastam mais por motivos de desligamentos e indenizações trabalhistas, ao passo que quando a empresa passa a investir nos seus funcionários, geralmente tem empregados com muitos anos de casa.

No jornal Comércio da Franca, essa realidade não é diferente, inclusive, o acompanhamento estatístico é realizado pela empresa, como se demonstra pelo quadro demonstrativo que apresenta o grau de rotatividade dos trabalhadores junto à empresa.

Período	Pessoas
Menos de 01 ano	60
De 1 a 5 anos	107
De 6 a 10 anos	42
De 11 a 15 anos	04
De 16 a 20 anos	02
De 21 a 25 anos	04
Acima de 25 anos	06

Quadro 5 fonte Comércio da Franca

A prática da responsabilidade social empresarial não deve ser vista pela alta direção da empresa como gasto, mas sim, como investimento.

Na condição de um ser humano que desempenha vários papéis sociais, a pessoa a maior parte de seu tempo no trabalho do que em casa junto a seus entes, produzindo para que a empresa possa se manter no mercado, e produzindo para si mesmo, para que o mesmo tenha condições de se manter e manter também à sua família.

São as necessidades do homem que precisam ser preenchidas que o levam a uma vida compromissada; há uma troca, o homem dá a sua força de trabalho, sua inteligência, sua capacidade produtiva, em troca percebe um salário que o mantém, é importante para a empresa, observar através de sua política de responsabilidade social se um funcionário vive ou sobrevive, o trabalho é uma necessidade e cabe aos gestores fazer com que seja suprida com prazer.

A responsabilidade social empresarial deve estar presente em todos os setores da empresa, dando uma atenção especial aos que percebem menor salário, para que os mesmos tenham condições de se manterem e também a seus lares.

Quando falamos em remuneração é importante observar que um indivíduo bem alimentado, tem melhores condições físicas e mentais de desenvolver suas funções. Aplicada ao fator humano responsabilidade social empresarial dá uma resposta melhor e mais agradável, há investimentos de responsabilidade social no meio ambiente, na sociedade onde ela esta inserida, por meio de muitas ações que

são desenvolvidas, porém tornaria vago essa prática, se a mesma não for voltada para o fator humano.

A responsabilidade social empresarial voltada para o ser humano considerado em sua dignidade tem o objetivo de tornar as organizações mais atentas a seus funcionários.

As grandes empresas perceberam que apenas podem crescer prosperar e manter sua continuidade no mercado se forem capazes de investir em seus parceiros, que são os trabalhadores, pois, quanto mais elevado o grau de satisfação, maior vai ser o comprometimento com o crescimento da empresa.

De acordo com Chiavenato (2010, pag. 400) as pessoas são fornecedoras de conhecimento, habilidades e competências, e sobre tudo inteligência.

Como se pode ver, o ser humano é o maior capital de uma organização, devendo ser respeitadas as suas limitações num trabalho contínuo de superação, que levará o trabalhador a contribuir para com o êxito dos propósitos e metas da empresa em que exerce sua função laboral, de forma comprometida, haja vista o fato de sua satisfação ser refletida em sua postura de trabalhador, retribuindo o olhar da empresa com relação à sua pessoa.

3.4 A responsabilidade social como instrumento para o desenvolvimento profissional

O homem é o único ser da terra que trabalha para ter todas as suas necessidades preenchidas, o indivíduo pensa e age de acordo com as suas mais variadas precisões, aprende a se relacionar desde seus primeiros instantes de vida e então com o passar dos anos com o seu desenvolvimento, em primeiro plano na escola, onde começa a se relacionar com outros fora de seu meio familiar.

Na escola há o começo de um desenvolver intelectual e é também o começo de uma jornada que durará por certo tempo, isso dependerá de cada pessoa, pode ser também que durem todos os anos vindouros e que se finalize bem rápido, ou seja, dependerá de caso a caso de pessoa a pessoa.

Mas o fato é que depois de receber uma formação cultural e profissional o ser humano ingressa no mercado de trabalho e jamais se mantém como nasceu, pois, vai se transformando e sofrendo as influências dos meios sociais por onde passa.

O conhecimento teórico é adquirido e muitas das vezes, vivenciado na escola, o conhecimento empírico através dos tutores (pais e ou responsáveis) e o conhecimento profissional na prática do dia a dia trabalhado.

A responsabilidade social empresarial é um fator que irá influenciar no desenvolvimento do ser humano, pois, se for efetivamente praticada serão observadas as aptidões e pendores do trabalhador com relação a familiarizar-se e gostar da função que lhe caberá e assim, conseqüentemente será mais produtivo.

Assim agindo, a empresa certamente crescerá, a rentabilidade e lucratividade da aumentarão, pois, sua equipe de trabalho é motivada, assim, justificando todo o investimento realizado.

A responsabilidade social empresarial deve dedicar tempo em treinamentos de seus funcionários para que a inteligência da pessoa seja aproveitada na sua totalidade e a mão de obra se torne cada vez mais qualificada, gerando assim, uma equipe de trabalho de excelência.

De acordo com Chiavenato (2010, pg 394) “a busca do desenvolvimento mútuo e continuado entre as pessoas e organizações é sem dúvida um dos aspectos mais importantes da moderna gestão de pessoas, o conhecimento é uma mistura de experiência, valores e dedicação.

As empresas que se dedicam a seus funcionários, para que eles possam se desenvolver profissionalmente geralmente são empresas líderes de mercado em seu segmento, notemos a liderança do Grupo Corrêa Neves - CGN em toda a região alcançada, onde foi desenvolvida a pesquisa de campo deste trabalho de graduação.

A qualidade dos recursos humanos é fundamental em qualquer formulação estratégica, porém algumas empresas por não conhecerem o potencial de seus colaboradores ou por não investir no desenvolvimento profissional de seus colaboradores, algumas vezes não atingem os resultados esperados.

De acordo com Chiavenato,(2010, pg. 400) há algumas décadas, as organizações mecanicistas exigiam um comportamento burocrático, repetitivo e reprodutivo das pessoas, o foco e era a eficiência, fazer exatamente de acordo com as regras impedindo as pessoas de pensarem”.

A responsabilidade social empresarial deve atentar para o desenvolvimento profissional de seus funcionários, dando a eles estímulos para o auto desenvolvimento individual como forma concreta de respeito e valorização ao indivíduo.

Nos dias atuais as empresas evoluíram e com pensamentos mudados preferem profissionais que são pró ativos, que desempenham suas funções sem a necessidade da presença de um chefe ao lado, os resultados vêm, mesmo que estejam fora de acordo, a tendência é deixar que o indivíduo se desenvolva e coloque em prática parte da teoria que aprendeu sob a supervisão de um superior que está ali para orientá-lo a desenvolver melhor suas funções.

A prática da política de responsabilidade social, voltada para o desenvolvimento profissional determina o crescimento da empresa em um ritmo maior, agregando valor à instituição.

O homem é um ser inovador, tem este diversas maneiras de realizar uma tarefa e ao fazê-lo na maioria das vezes desenvolve sua função com prazer, principalmente quando se sente motivado e valorizado por seu empregador.

A responsabilidade social empresarial deve acompanhar o indivíduo no dia a dia de trabalho, o homem se desenvolve a cada momento e está sempre em

constante processo de mudança e renovação, a valorização dos profissionais, com o aproveitamento dos mais capazes para promoção, uma busca incessante a renovação que previna o obsolescimento humano e tecnológico.

Neste sentido, há empresas que descobriram que quanto mais investirem nos seus funcionários, que quanto mais instruído ele for, melhor qualidade terá o seus produtos e ou serviços.

De acordo com Chiavenato (2010, pg 10) as pessoas são fornecedoras de conhecimento, habilidades, competências e sobre tudo o mais importante aporte para as organizações; a inteligência, que proporciona decisões racionais e que imprimem um significado aos objetivos da empresa.

A responsabilidade social empresarial voltada para o desenvolvimento profissional vai além de uma boa condição de trabalho, no sentido de que irá investir no capital humano, observando e aproveitando todas as suas qualidades, não havendo espaço para qualquer tipo de discriminação, seja ela cultural, sexual, religiosa e outras tantas maneiras discriminatórias.

Também, o Grupo Corrêa Neves – CGN se destaca no sentido de que valoriza a mão de obra feminina, restando demonstrado e evidenciado, uma vez que as mulheres exercem boa parte dos cargos de chefia, sendo atualmente 23 (vinte e três) mulheres a ocuparem o cargo de chefia.

Quando se pratica a responsabilidade social dentro de uma empresa, há a identificação de funcionários que se dedicam mais, que gostam mais do que fazem, devendo sempre ser valorizados no sentido de procurar mantê-los, haja vista, realmente contribuírem para o crescimento da empresa.

Cada empresa determina de que maneira haverá a valorização de seus funcionários, há várias formas de se efetivar a proposta, tanto que o Grupo Corrêa Neves – CGN o faz através de algumas, como por exemplo:

- programa de treinamento externo: é um programa que existe na empresa desde 2004 sendo oficializado em 2011. A partir de uma previsão orçamentária, por meio deste programa a empresa oferece seminários, congressos e workshops para seus funcionários ao longo do ano.
- cursos: a empresa oferece cursos de idiomas, sendo que em junho de 2011 foram abertas 30 (trinta) vagas oferecendo cursos de inglês e espanhol.
- comunicação empresarial: foram ministradas aulas e cursos para 35 (trinta e cinco) profissionais.
- plano de carreira: é a possibilidade de crescimento dentro da empresa que se dá através da ocupação de cargos, reconhecimento de aumento salarial por titulação alcançada, variando de carreira para carreira. Para um funcionário dentro de uma organização é importante no sentido de se sentir reconhecido por seus esforços, acabando, em contra partida se dedicando com um entusiasmo maior à atividade desempenhada.

É importante para a empresa que ao promover um funcionário, estará sendo o cargo ocupado por uma pessoa que conhece toda a política da empresa, isso gerará um custo menor com treinamentos.

Há empresas que adotam essa política, ou seja, todos os cargos de confiança da empresa são preenchidos por pessoas que já passaram por todos os seus setores, não se admitindo profissionais já formados, mas tem a empresa o compromisso de formá-los.

Neste caso ganha a empresa, por ter sempre profissionais motivados e, os funcionários também se beneficiam, pois, trabalham tranquilo, no sentido de que são conscientes de que não haverá concorrência externa por vagas.

No ano de 2011 o Grupo Corrêa Neves - GCN promoveu cerca de 16 (dezesseis) funcionários, sendo exemplo dessa prática de plano de carreira, como se pode ver: Escolaridade

Superior completo	59
Superior incompleto	22
Ensino médio	144

Temos aqui também o perfil de idade dos funcionários do Comércio da Franca.

Idade	Pessoas
Até 20 anos	11
De 21 a 25 anos	46
De 26 a 30 anos	43
De 31 a 35 anos	33
De 36 a 40 anos	35
De 41 a 45 anos	15
De 51 a 55 anos	09
De 56 a 60 anos	06
Acima de 60 anos	05

Conclusão

A responsabilidade social empresarial é uma forma de gestão, visando o bem social para os colaboradores e para a sociedade onde a empresa esta inserida.

O presente trabalho visa refletir sobre a qualidade de vida no trabalho no mercado contemporâneo, a partir do estudo sobre a relação entre empregado e empregador, no que diz respeito à postura deste último como agente promotor dos recursos necessários a efetivação do bem estar do trabalhador no seu ambiente de trabalho.

Os gestores da era moderna perceberam que o mercado de trabalho tem profissionais diversos, com as mais variadas características e necessidades, sendo estes profissionais inteligentes, ambiciosos e determinados.

Para que haja um comprometimento do empregado é preciso que a empresa faça a sua parte, de maneira a atender as necessidades do trabalhador, partindo de um parâmetro legal.

A atividade promovida pelos agentes que representam o Estado, nem sempre realiza os fins propostos pelo Estado, principalmente não propiciando ao trabalhador um suporte seguro no tocante a saúde, lazer e educação, devendo a sociedade de alguma maneira contribuir e em alguns casos substituí-lo.

Neste sentido, as empresas têm um importante papel a desempenhar, na condição de agentes responsáveis e conscientes do seu papel social; investindo na sociedade onde ela esta inserida e ao mesmo tempo conseguindo formar e manter profissionais de alto nível.

Um bom ambiente de trabalho possibilita entre outras coisas que as pessoas tenham além do trabalho a sua vida social, isto é, tempo para participar de seus hobbies, família e amigos, fator positivo no que diz respeito à saúde do trabalhador.

As empresas bem sucedidas sabem que para atingir maiores índices de produtividade, garantido a qualidade de seus produtos e serviços, mantendo seu espaço no mercado de consumo, necessitam estimular a participação dos colaboradores, de modo que se sintam parte integrante do negócio.

As empresas estão cientes de que não podem nem devem agir de modo diverso, pois, estão diante de alguns momentos desafiadores e competitivos no mercado atual

Para que não percam seu espaço, necessitam criar mecanismos que despertem no empregado um interesse maior e um grau satisfação que supere as expectativas comuns, de forma a ser possível uma convivência harmônica e sadia ao trabalhador, em seu ambiente laboral.

Um dos maiores desafios deste século é inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de vida no trabalho por meio de políticas que sugiram a prática da responsabilidade social empresarial.

Não é preciso que a empresa deixe de lado o seu objetivo maior e a razão de sua existência que é o lucro, mas que invista um pouco em seu capital produtivo, pois, o homem é uma máquina que trabalha motivada por anseios e desejos.

O mercado de trabalho está a cada momento mais concorrido e os profissionais da atual era são, na sua grande parte dotados de conhecimentos técnicos e científicos, não bastando para eles apenas o salário, é preciso um algo mais.

Em que pese todas essas características, alguns empregadores ainda têm uma visão um pouco retardada em relação ao cenário atual, nestas empresas o grau de rotatividade ainda é grande, fruto de uma postura individualista por parte do empregador.

As empresas cujos gestores são atualizados, com uma visão voltada para acompanhar o desenvolvimento econômico e cultural, geralmente conseguem manter o trabalhador satisfeito, obtendo por consequência um envolvimento maior deste para com os objetivos da empresa e, portanto, com a função que desempenham, não havendo por parte do trabalhador necessidade de romper com o pacto laboral.

Para se comprovar essa realidade, no presente trabalho houve a análise da postura adotada por uma empresa da cidade de Franca/SP.

O mercado de trabalho na cidade de Franca é diversificado, com uma economia forte tendo como base de sustentação o comércio e a indústria.

Havendo empresas que veem o funcionário como um patrimônio, como talentos que devem ser aproveitados e merecedores de investimentos que lhe garantam valorização e satisfação.

Por outro lado, outras têm uma postura que ainda mantém uma visão ultrapassada, não condizente com a realidade, preferindo gastar com indenizações geradas por demissões e gastos com treinamentos com novos admitidos.

As empresas que adotam a prática da responsabilidade social empresarial, voltadas para a qualidade de vida do trabalhador no seu ambiente laboral, na maioria das vezes são líderes absolutos em seus segmentos, tal liderança se observa por algumas questões distintas vejamos:

Quando a empresa tem práticas de responsabilidade social empresarial voltada para a qualidade de vida no trabalho, há um comprometimento maior por parte do empregado em relação a sua atividade laboral, há uma busca pela excelência e o aperfeiçoamento contínuo, por parte do trabalhador, tem o trabalhador uma motivação maior.

Outra questão que assegura a empresa uma liderança tranquila quando esta tem a prática da responsabilidade social empresarial é que o empregado sabe que

em outra empresa ele poderá não ter o mesmo suporte para o desenvolver suas funções.

Também, as empresas que têm a prática da responsabilidade social empresarial mantêm uma liderança, porque a empresa assume algumas responsabilidades que seriam exclusivamente dos funcionários, e assumindo tais responsabilidades a empresa tem então um colaborador cuja única preocupação é a sua atividade laboral, pois, o trabalhador sabe que a empresa zela pela sua qualidade de vida.

Essa qualidade de vida, num sentido amplo da palavra, envolvendo questões como saúde, lazer, crescimento profissional e social.

Podemos concluir então que as empresas cujos gestores estão atentos aos movimentos mercadológicos têm na responsabilidade social empresarial uma prática constante e a empresa não deixa de lado o real motivo de sua existência que é o lucro.

Entretanto, possa a empresa pode diminuir um pouco a margem de lucro e devolver para a sociedade, onde ela esta inserida um pouco dos benefícios que auferre com a prática comercial.

Para comprovar todo o contexto abordado, a realização de um estudo de caso, foi de extrema importância, até porque, o Jornal Comércio da Franca, se destaca no cumprimento do seu papel empresarial, no que diz respeito a um compromisso constante com a responsabilidade social, a partir dos benefícios que promove junto aos seus funcionários.

O objetivo deste trabalho foi cumprido, ou seja, restou demonstrado a importância na relação entre empregado e empregador, a partir de uma consciência deste último no contexto laboral, da responsabilidade social da empresa, consubstanciada em promover a qualidade de vida de seus empregados, a partir de um estudo de caso que efetivamente se comprovou salutar, que é o exemplo de uma postura responsável do Jornal Comércio da Franca, para com seus trabalhadores.

Porém, esta pesquisa contribui para com o meio acadêmico e a sociedade, de maneira a ampliar os espaços de discussão, sem a pretensão de esgotar a temática, que ainda tem muito a oferecer e ser aprimorada.

Por fim o objetivo deste trabalho foi alcançado, na medida em que foi apresentada a prática da responsabilidade social por parte de um estudo de caso envolvendo uma empresa, que visa a qualidade de vida de seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

- ASSUMPÇÃO, Luiz Fernando Joly. Sistema de gestão Ambiental: manual pratico para implementação de SGA e certificação ISSO 14001 3°ed juruá 2011 Curitiba
- BONSUCESSO, Edna de Paula. Trabalho e qualidade de vida. Ed. Rio de Janeiro: Dunya, 1998.
- CHIAVENATO, Idalberto. Introdução a teoria geral da administração. 3 Ed. São Paulo: Mc graw-hill do Brasil 1983.
- . O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3 Ed. Rio de Janeiro: Elsevier 2010.
- . Introdução a teoria geral da administração. Rio de Janeiro: Campus 2010
- .Introdução a teoria geral da administração. São Paulo: Elsevier 2003.
- CURY, Augusto. Revolucione a sua qualidade de vida: navegando nas águas da emoção. Rio de Janeiro: Sextante 2002.
- Pais brilhantes e professores fascinantes. Rio de Janeiro: Sextante, 2003.
- Ethos, Instituto de responsabilidade social empresarial. Disponível em: <http://WWW.uniethos.org.br/uniethos>. Acesso em 03/05/2012.
- FALZO, Pierre. Ergonomia. Ed. Blucher 2007.
- FERNANDES, Eda. Qualidade de vida no trabalho-como medir para melhorar. Casa da qualidade 1996.
- FRANÇA, Ana Cristina Limogini. Indicadores empresariais de qualidade de vida e satisfação nos ambientes com manufatura com certificação iso 9000- tese de doutorado Fea/USP 1996 São Paulo.
- . Comportamento organizacional,conceitos e praticas. São Paulo. Ed. Saraiva 2006.
- RODRIGUES, Weiss D motivação e Resultado, como obter o melhor de sua equipe Nobel 1991 São Paulo.
- SOARES, Junior Alves. Surgimento do direito no contexto da pós modernidade. Disponível em WWW.jus.uol.com.br/revista. Acesso em 28/08/2012.
- NETTO, Carlos Frederico Zimmermam. Direito do trabalho saraiva 2009.
- MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos- do operacional ao estratégico. 14. Ed. São Paulo: Atlas 2009.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amarú. Introdução a administração. São Paulo: Saraiva 2011.

MEDINA, Cremilda. Sobre vivencias no trabalho. 20. Ed. São Paulo 1995.

OLIVEIRA, Fabio Rm. Relações publicas na empresa cidadã, responsabilidade social das empresas. São Paulo: Peiropolis: 2002.

PONCHIROLI, Osmar. Ética e responsabilidade social empresarial. Curitiba: Juruá 2009.

SROUR, Robert Henry. Poder cultura e ética nas organizações . Rio de Janeiro: Campus, 1998.