



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

Curso de Graduação em Administração a distância

GLAUCILENE COSTA GOTO

**RESPONSABILIDADE SOCIAL**  
**Projetos Sociais voltados aos colaboradores como**  
**estratégia de crescimento da empresa Guaporé Máquinas**

Ariquemes - RO

2012

GLAUCILENE COSTA GOTO

**RESPONSABILIDADE SOCIAL**  
**Projetos Sociais voltados aos colaboradores como**  
**estratégia de crescimento da empresa Guaporé Máquinas**

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Professor Tutor: Vanauey Ferreira Vieira

Ariquemes – RO  
Ano 2012

Goto, Glaucilene Costa

Responsabilidade Social: projetos sociais voltados aos colaboradores como estratégia de crescimento da empresa Guaporé Máquinas / Glaucilene Costa Goto – Ariquemes, 2012.

46 f.: il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração - EaD, 2012.

Orientador: Prof. Vanauey Ferreira Vieira, Departamento de Administração.

1. Responsabilidade Social. 2. Projetos Sociais para colaboradores. 3. Benefícios. I. Título.

**GLAUCILENE COSTA GOTO**

**RESPONSABILIDADE SOCIAL**  
**Projetos Sociais voltados aos colaboradores como**  
**estratégia de crescimento da empresa Guaporé Maquinas**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília da aluna.

**Glaucilene Costa Goto**

Tutor, Vanauey Ferreira Vieira  
Professor-Orientador

Tutor, Vanauey Ferreira Vieira.  
Professor-Examinador

Supervisor, José Matias Pereira.  
Professor-Examinador

Brasília, 29 de setembro de 2012.

## AGRADECIMENTOS

*Primeiramente a Deus Criador de todas as coisas, ao meu orientador Vanauey Ferreira Vieira pela dedicação em me orientar e dividir comigo seus conhecimentos, a minha família pelo apoio e a empresa Guaporé Máquinas pela contribuição para a realização deste trabalho.*

## RESUMO

A expressão responsabilidade social já faz parte do contexto empresarial moderno baseado em um novo código de ética. Uma nova postura vem sendo adotada por algumas empresas nos Brasil. Essas ações em forma de projetos sociais trazem benefícios diretamente e indiretamente para essas empresas, que são consideradas empresas cidadãs. Essa nova conduta traz vantagens bilaterais, ajudando a empresa a melhorar a sua imagem gerando ganhos para uma parcela da sociedade que é beneficiada com esses projetos. O estudo sobre ações sociais desenvolvidas por essas instituições permite destacar entre outros fatores, como são feitas essas ações, quais os benefícios aos que são abrangidos por esse projetos, o desenvolvimento pessoal e o crescimento profissional de quem pratica, quem faz, para quem faz, o porquê deste investimento e o retorno financeiro e moral que essas empresa adquirem.

Palavras-chave: Benefícios; colaboradores; Empresa.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	06
1.1 Contextualização .....	07
1.2 Formulação do problema.....	08
1.3 Objetivo Geral .....	08
1.4 Objetivos Específicos .....	08
1.5 Justificativa.....	08
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1 Exemplos de empresas no Brasil que investem em ação social .....	12
3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA .....	16
3.1 Caracterização da organização, setor ou área.....	16
3.2 População e amostra ou participantes do estudo.....	17
3.3 Caracterização dos instrumentos de pesquisa.....	18
3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados .....	21
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	25
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	35
REFERÊNCIAS.....	38
APÊNDICES.....	41

## 1 INTRODUÇÃO

A responsabilidade social é uma prestação de contas que as empresas têm com a sociedade. Depois de vários anos devastando, poluindo e destruindo tudo que estava ao seu redor, chegou a hora de tentar consertar ou pelo menos mostrar para a sociedade que elas estão tentando. É a devolução de uma parte do lucro para investimentos nas áreas sociais e ambientais.

Na região de Ariquemes, nas décadas de 70 e 80 a ordem era desmatar e construir. Milhares de pessoas de diferentes regiões do Brasil foram atraídas para a Região considerada área rica em garimpo e com promessas de terras fáceis. Mas com o término do ouro e da mata restou uma grande parte da sociedade pobre e carente. A má administração e a falta de planejamento evidenciam a deficiência governamental de atender as necessidades dessa parcela da população que restou.

Algumas empresas de Ariquemes estão criando projetos sociais para se redimir com a sociedade como escolinha de futebol, aulas de inglês, música, reforço escolar e campanhas de conscientização ambiental para alunos e pais. Alguns destes projetos são parcialmente ajudados pelo governo que, unido com as empresas, tem condições de abranger um número maior de pessoas. Com esses projetos, as empresas cada vez mais são conhecidas e admiradas pelo consumidor consciente.

Essas empresas adotam também responsabilidade social voltada ao público interno, ou seja, seus colaboradores, desenvolvem benefícios que vão além do estabelecido pela legislação. As empresas atuais precisam ter uma política de benefícios que atenda as necessidades específicas dos colaboradores, além de oferecer salários compatíveis, capacitação contínua, plano de saúde e auxílio educação entre outros.

A empresa Guaporé é uma dessas empresas que desenvolve projetos para atender parte da sociedade e um dos projetos disponibilizado por ela é o projeto voltado aos funcionários: serviços que beneficiam seus colaboradores na tentativa de fidelizá-los como defensores da mesma. É esta iniciativa da empresa Guaporé o objeto deste estudo.



## 1.1 Contextualização

“[...] os benefícios sociais são aquelas facilidades, conveniências, vantagens e serviços que a organização oferece aos empregados, no sentido de poupar-lhes esforço e preocupação”(CHIAVENATO, 2002, *apud* GAULKE & NICOLETI *et al*, 2007, p. 02).

A Guaporé Máquinas tem preocupação com a satisfação dos funcionários e nesse sentido tem como objetivo cativar seus colaboradores para que eles possam ser parceiros dentro e fora da empresa, agindo como defensores dos produtos vendidos e se orgulhem de fazer parte da mesma.

Os benefícios oferecidos pela empresa estão divididos em legais e espontâneos.

Os legais são os exigidos pela lei como: 13º salários, férias, auxílios saúde e maternidade, salário família.

Espontâneos são os oferecidos por vontade própria da empresa como seguros de vida e saúde, alimentação, transporte, confraternização, cesta básica, etc.

Os benefícios visam trazer vantagens tanto à organização como ao colaborador, com extensão à comunidade.

Os objetivos geralmente são de curto e longo prazo para a organização em relação aos resultados dos planos de benefícios sociais: melhoria de qualidade de vida dos colaboradores evitando o estresse, melhoria do clima organizacional, redução da rotação de pessoal e da ausência, facilidade na atração e na manutenção de recursos humanos e principalmente aumento de produtividade em geral.

A empresa Guaporé Máquinas tem como objetivo geral o seu crescimento financeiro, para isso aposta em seus colaboradores como aliados. A intenção da empresa com estes projetos sociais é que ela se torne mais competitiva no mercado de trabalho, e que seus produtos sejam vistos com bons olhos pela sociedade, aumentando as vendas de seus produtos e serviços. E o objetivo desta pesquisa será verificar se esta premissa é verdadeira.

## **1.2 Formulação do problema**

Projetos sociais para colaboradores podem ser considerados estratégia de crescimento para as empresas que os promovem?

## **1.3 Objetivo Geral**

Identificar se existem vantagens do envolvimento da empresa Guaporé Máquinas em projetos sociais voltados aos colaboradores, verificando se este investimento traz benefícios para empresa.

## **1.4 Objetivos Específicos**

1. Fazer levantamento dos projetos sociais desenvolvidos pela empresa Guaporé voltados aos colaboradores.
2. Avaliar os benefícios conseguidos pela empresa através de projetos sociais voltados para os colaboradores.
3. Verificar se os projetos sociais para colaboradores promovidos pela empresa Guaporé contribuem para o desenvolvimento da mesma.
4. Verificar se o nível de satisfação dos funcionários está relacionado aos projetos sociais promovidos pela empresa Guaporé.

## **1.5 Justificativa**

Atualmente as empresas têm aliado seu desenvolvimento econômico com a preocupação pela sociedade em que está inserida. O desenvolvimento social e ambiental ganhou destaque mundial, repercussão esta demonstrada pelos projetos

sociais patrocinados não só pelas grandes empresas, como também pela maioria das médias e pequenas.

O Brasil com sua diversidade cultural, considerado por muitos o celeiro do mundo, grande produtor de alimentos é composto de grandes adversidades sociais. A distribuição de renda é totalmente irregular.

As novas tendências quanto ao âmbito social deixam as empresas mais conscientes da importância da sua parcela de contribuição para compor uma sociedade mais homogênea.

Torna-se necessário a apuração dos projetos sociais apoiados pelas empresas locais, para que seja estabelecido um panorama sobre a responsabilidade social nas organizações privadas. A sociedade tem reconhecido a parcela de contribuição que as empresas destinam para tais projetos através do consumo consciente, clientes cada vez mais exigentes quanto à procedência dos produtos e quanto à imagem da empresa que atua no mercado. Assim, as empresas percebem cada vez mais, que o retorno com as práticas sociais é de extrema importância, pois à medida que promovem a melhoria do meio onde está inserida, a sociedade responde com o reconhecimento e confiança pelo nome da empresa.

Considerando a responsabilidade social voltada para colaboradores como sendo ainda um tema relativamente pouco explorado, a importância desta pesquisa está em ampliar a produção do conhecimento sobre o tema e demonstrar, por meio de um estudo de caso, ou seja, de um caso real, o impacto positivo no crescimento de uma empresa a partir do momento que a mesma investe neste tipo de projeto social. A pesquisa se faz necessária para obter dados que atestarão se os benefícios espontâneos oferecidos por uma empresa servem como estratégia de crescimento. Os resultados desta pesquisa serão úteis para outras empresas, comprovando que apostar em projetos sociais voltados aos colaboradores vai além da obrigação de respeitar as leis, pagar impostos, é observar as condições adequadas de segurança, saúde, qualidade de vida para os trabalhadores.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A definição de responsabilidade social, segundo Birou (1976), é a “responsabilidade daquele que é chamado a responder pelos seus atos face à sociedade ou na opinião pública na medida em que atuais atos assumem dimensões ou consequências sociais” (BIROU, 1976, *apud* COSTA FILHO *et al*, 2004, p. 124).

“Responsabilidade social significa algo, mas nem sempre a mesma coisa para todos. Para alguns, ela representa a ideia de responsabilidade ou obrigação legal; para todos, significa um comportamento responsável no sentido ético; para outros ainda, o significado transmitido é o de ‘responsável por’ num modo causal. Muitos, simplesmente, equiparam-na a uma contribuição caridosa; outros tomam-na pelo sentido de socialmente consciente” (ASHLEY, 2002, *apud* FRANCISCHINI *et al*, 2005, p.70)

Existem várias definições a respeito do tema, mas todas colocam a empresa no papel de provedora do bem estar social.

O tema é relativamente novo no Brasil, mas com a mídia focando diariamente neste assunto até os leigos já estão se familiarizando com esse discurso. Nesta última década vem se exigindo das empresas mais que uma geração de empregos, contribuição financeira e crescimento econômico como em décadas passadas onde o papel da empresa era simplesmente geração de lucros.

O preceito ético é uma regra aplicada à conduta humana que possui suas características essenciais: destina-se a adequar a ação humana ao conceito do bem e da moral, pode ser aplicada pela simples determinação do ser humano independentemente de qualquer coação externa (MANHÃES, 1999, *apud* COSTA FILHO *et al*, 2004, p. 41 ).

Um código de conduta ética universal está se espalhando no mundo todo, a comunidade global hoje é mais exigente e bem menos tolerante a injustiças. Com a ajuda da tecnologia, as informações se propagam em tempo real e a empresa como qualquer outra organização está exposta a opinião da sociedade, que cobra cada vez mais esse novo conceito chamado responsabilidade social, sendo um dos fatores determinantes na hora da escolha da marca a ser consumida.

O conceito de responsabilidade social teve início na Holanda em 1998, com o lançamento no Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável.

De acordo com Silva (2001) *apud* Francishini (2002) este conceito pode ser expresso da seguinte forma: “Responsabilidade social corporativa é o comprometimento permanente dos empresários de adotar um comportamento ético e contribuir para um desenvolvimento econômico melhorando simultaneamente a qualidade de vida de seus empregados e de suas famílias, da sociedade local e da sociedade como um todo”. (SILVA, 2001, *apud* FRANCISHINI *et al*, 2002, p. 24).

No Brasil surgiu lentamente tendo como base uma série de iniciativas de movimentos empresariais. No início da década de 60, um grupo de empresários fundou a Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE) que, com ensinamentos cristãos, estudavam as atividades econômicas e sociais no meio empresarial. Essas empresas faziam o compromisso de negar a concepção individualista de lucros como o único fim empresarial e tendo a função social através de 10 princípios sendo eles: respeito ético, funções sociais, serviço a comunidade, lucro com remuneração, exigências legais, contribuição efetiva, respeito aos colaboradores, produtividade para todos, condições motivadoras e abertura de diálogo, de acordo com Saraiva (2002) *apud* Costa Filho *et al* (2004, p. 25).

Nas décadas de 70 e 80 com base na ADCE, surgiram vários outros movimentos como a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresa e Social (Fides) e o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), criada pelo sociólogo Herbert de Souza “Betinho” que mobilizou a sociedade com a campanha “Ação da Cidadania Contra a Miséria e pela Vida”, em 1993.

Em 1995 foi criado o Gife - Grupo de Institutos, Fundações e Empresas que foi o primeiro grupo instituído a transformar o interesse empresarial em investimento social privado. Em 1997, o mesmo sociólogo Betinho criou um selo social com a intenção de incentivar as empresas a fazerem ações sociais e a divulgar as mesmas.

Em 1998, foi criado o instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social baseado na ética, na cidadania, na transparência e na qualidade das relações da empresa, semelhante ao já existente no exterior. (SARAIVA, 2002, *apud* COSTA FILHO *et al*, 2004, pg. 25).

A responsabilidade social para algumas empresas se torna uma forma de propaganda. Algumas marcas se destacam porque associam seus produtos a projetos sociais que ajudam a sociedade a melhorar em pontos como: qualidade de

vida, educação, preocupação com o impacto do produto ao meio ambiente, com o bem estar dos seus colaboradores, condições de trabalho, segurança e recompensa financeira.

O consumidor exerce cada vez mais cidadania na hora da compra, exige compromisso social das marcas e resultados efetivos. Mais que valores funcionais e emocionais, esperam que o produto tenha atitude e práticas responsáveis.

Com a criação do código de defesa do consumidor essa preocupação ganhou destaque, veio a tona a importância ética, como o desenvolvimento de produtos e serviços confiáveis que não causem danos a saúde do consumidor e que também restitua a comunidade dos danos causados anteriormente.

Como exemplo, existe uma marca de sabão em pó que planta uma árvore a cada vez que um produto dela é vendido, divulga essa atitude com a intenção de fazer com que o consumidor final veja naquela marca a possibilidade de também ajudar o meio ambiente e compre aquela determinada marca que está fazendo a sua parte e com isso contribui com a natureza. (Disponível em <<http://www.florestasype.com.br/home.asp>> acesso em 25/05/12 às 20:32)

## **2.1 Exemplos de empresas no Brasil que investem em ação social.**

A empresa Oi de telefonia é conhecida nacionalmente e investe bastante em ação social. O programa “Oi Futuro” que é voltado à educação realizada por meio de parcerias público-privadas, está investindo em produção de conteúdo pedagógico. O objetivo é melhorar a qualidade do ensino, com pesquisas e desenvolvimento de soluções educativas que utilizam as novas tecnologias de comunicação e informação. Entre os projetos de educação do “Oi Futuro” está o “Nave” (Núcleo Avançado em Educação), considerado um verdadeiro centro de pesquisas e desenvolvimento de soluções educativas, que usam de forma diferenciada as tecnologias da informação e da comunicação no ensino médio e capacitam jovens

para profissões na área digital. Outra iniciativa é o “Oi Tonomundo” que há mais de dez anos transforma as escolas beneficiadas em pólos irradiadores de projetos comunitários. A Oi também investe em produção de conteúdo pedagógico para capacitar as escolas. Entre os principais projetos nesse sentido está o lançamento da Educopédia, em parceria com a Secretaria Municipal de Educação (SME) do Rio de Janeiro. A Educopédia é uma plataforma colaborativa de aulas digitais desenvolvida, inicialmente, para oferecer o conteúdo das disciplinas de português e matemática, com material de suporte aos professores, planos de aula, jogos pedagógicos e vídeos, o que torna o ensino mais atraente e motivador. (Disponível em < <http://www.oifuturo.org.br/educacao/>> acesso em 25/05/12 às 12:30)

Outro exemplo de empresa no Brasil que investe em ação social é o Instituto Compartilhar Olympikus, parceira do Instituto Compartilhar, uma associação sem fins lucrativos idealizada em 2003 por Bernardo Rocha de Rezende, o Bernardinho, técnico campeão mundial e olímpico com a seleção masculina de voleibol. O Instituto promove o desenvolvimento humano através do esporte, procurando oferecer oportunidades na formação de crianças e adolescentes, fortalecer a auto-estima, a socialização e a cidadania, melhorando suas condições de saúde e qualidade de vida. O Instituto Compartilhar promove vários programas sócio-esportivos e educacionais: o “Vôlei em Rede” possibilita o crescimento sustentável do Instituto, que integrou neste projeto todos os Núcleos de Iniciação ao voleibol desenvolvido em diversas partes do Brasil. Todos têm em comum a iniciação do mini-vôlei e o atendimento preferencial a crianças e adolescentes de escolas públicas.

O Núcleo Casa Branca, no interior de São Paulo, atende cerca de 150 crianças de 9 a 13 anos. A madrinha e coordenadora do programa é a ex atleta da seleção brasileira Ana Maria Volponi. O “Esporte em Ação” oferece a crianças e jovens a oportunidade da prática esportiva de diversas modalidades mesclada com atividades complementares de apoio escolar, saúde e cidadania. (Disponível em <http://www.compartilhar.org.br> acesso em 27/06/12 às 14:21)

Um outro exemplo de empresa que investe em projetos sociais que pode ser citada (embora não seja uma empresa brasileira) é a empresa americana Google, um dos maiores investidores em benefícios internos conhecido no mundo, um exemplo bem-sucedido, que oferece aos mais de 10.700 funcionários regalias como: comida

gourmet, aulas de ioga, cabeleireiro, médico, academia, entre outros. Com isso, a empresa foi apontada pela revista Fortune como o melhor local para se trabalhar dos Estados Unidos.

Quando se trata de benefícios e vantagens, a Google tem tudo o que se esperaria de uma grande empresa, como plano de saúde, benefícios de aposentadoria e assim por diante. No entanto, oferece muito mais do que o básico. Os benefícios são projetados para cuidar do colaborador e mantê-lo saudável, seja fisicamente, emocionalmente, financeiramente ou socialmente. A empresa conta com médicos e enfermeiros a disposição no local de trabalho, suas famílias são cobertas com seguro de viagem e assistência de emergência mesmo em férias pessoais e constantemente estão à procura de maneiras originais para melhorar a saúde e a felicidade dos funcionários em geral.

<<http://www.google.com.br/about/jobs/lifeatgoogle/benefits/>> acesso em 28/08/2012 às 18:12)

A Azaléia Calçados é outro exemplo de empresa que tem essa preocupação e concede benefícios visando atender a necessidade de seus colaboradores. Em 1997, a Azaléia lançou o projeto “Azaléia 2001 – construindo o Futuro” estabelecendo uma parceria com capital-trabalho e empresa-funcionário. Esse projeto abrange temas como habitação, educação e segurança e faz parte de um programa para desenvolver em seus funcionários três pontos de vista importantes: pessoal, profissional e cidadão.

A educação é um dos objetivos essenciais do projeto. A empresa desenvolveu em sua própria sede centros de educação profissionais profissionalizantes de idiomas e educação tradicional para os colaboradores.

A preocupação desta empresa também atinge os filhos dos funcionários que também são acompanhados por meio de programas especiais disponibilizado pela Azaléia. Em sua sede, há creches que funcionam em dois turnos, conforme os horários dos pais, e as mães têm 45 minutos diários para amamentação durante o horário de trabalho.

A empresa implantou programas de segurança que reduziu os acidentes de trabalho em 66% e os custos com acidentes 57%; o número de faltas ao trabalho também diminuiu em 83% (dados de 2002). Fora a segurança, a empresa também oferece



seguro de vida, seguro residencial contra incêndio e vendaval, para os quais a empresa arrecada contribuições simbólicas dos beneficiados. Em parceria com a Caixa Econômica Federal entregou casas populares aos seus colaboradores.

A Azaleia Calçados é um exemplo de empresa que põe em prática os seus preceitos de acordo com um dos aspectos da responsabilidade social, que é atender as demandas e necessidade dos colaboradores por meio de valorização e respeito por seu público interno.

### **3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA**

A metodologia da pesquisa num planejamento deve ser entendida como o conjunto detalhado e sequencial de métodos e técnicas científicas a serem executados ao longo da pesquisa, de tal modo que se consiga atingir os objetivos inicialmente propostos e, ao mesmo tempo, atender os critérios de menor custo, maior rapidez, maior eficácia e mais confiabilidade de informação (BARRETO & HONORATO, 1998, *apud* HEERDT, 2004, p. 01).

Para elaboração da presente pesquisa, foi utilizado o estudo de caso, que permite uma investigação das características significantes de eventos vivenciados, tais como: processos organizacionais e administrativos, mudança em geral, relações internacionais, maturação de indústrias, entre outros.

A abordagem do tema ocorreu através da pesquisa quantitativa, onde a técnica permitiu que tudo fosse mensurado numericamente, ou seja, pôde ser traduzido em números, opiniões e informações para classificação e análise.

#### **3.1 Caracterização da organização, setor ou área**

Desde a sua fundação, em maio de 2004, a Guaporé Máquinas vem se firmando como uma das maiores empresas no ramo de venda e manutenção de máquinas da região norte do Brasil. A Guaporé Máquinas, matriz da empresa, está localizada na cidade de Vilhena, município com 80 mil habitantes, localizado no cone sul do estado de Rondônia, região considerada o "novo celeiro agrícola do país" devido a disseminação da cultura de soja.

O ramo de atuação inicialmente teve seu foco voltado para a agropecuária, com a venda de tratores, colheitadeiras, implementos e peças originais da marca Massey Ferguson em todo o Estado de Rondônia.

Com a concessão de distribuição da marca Komatsu, em 2008, a empresa passou a atuar no ramo de construção civil, através da venda de máquinas e peças Komatsu.

Em 2009, passou a distribuir os equipamentos da marca Muller de construção pesada (compactadores) e implementos da empresa Jacto, duas parcerias que possibilitaram ampliar ainda mais a gama de produtos oferecidos aos clientes.

Já as outras filiais localizadas mais ao norte do estado, a construção civil é mais forte devido a construção das duas hidrelétricas na capital Porto velho.

A empresa teve um crescimento considerável em 08 (oito) anos de existência com o investimento inicial de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), movimentando um capital superior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais) em parceria com o governo e outras empresas de grande porte que estão se instalando no estado. A mesma já diversificou seu ramo de negócio alugando máquinas pesadas, para a construção da hidrelétricas na capital.

A empresa conta com o quadro de colaboradores composto por 148 pessoas, distribuídos em 05 (cinco) lojas em todo o estado.

### **3.2 População e amostra ou participantes do estudo**

Participaram da pesquisa 102 colaboradores da empresa Guaporé Máquinas e a diretora da empresa:

- 78 colaboradores responderam ao questionário por meio eletrônico;
- 24 colaboradores responderam ao questionário pessoalmente: 02 gerentes, 05 motoristas, 10 mecânicos e 07 assistentes de serviços gerais (vigias e zeladores).
- A diretora foi entrevistada.

O total de pessoas que participaram da pesquisa corresponde a 68,9% do total de colaboradores da empresa.

### 3.3 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

Foram utilizados 02 (dois) instrumentos de coleta:

1. Um questionário com 09 perguntas, aplicado aos colaboradores da empresa (Anexo C).
2. Foi realizada também uma entrevista com a proprietária da empresa. O roteiro da entrevista (Anexo A) continha 06 (seis) perguntas.

Sobre o questionário:

As perguntas do questionário foram elaboradas considerando os objetivos específicos desta pesquisa.

Para obter os dados relacionados ao primeiro objetivos específico (*Fazer levantamento dos projetos sociais desenvolvidos pela empresa Guaporé voltados aos colaboradores*) utilizou-se as seguintes perguntas abertas:

- “Qual dos projetos sociais da empresa você mais utiliza?”; e
- “Existem outros tipos de benefícios que fariam com que você permanecesse ainda mais nesta empresa?”

Para levantar dados que pudessem trazer informações para o segundo objetivo específico (*Avaliar os benefícios conseguidos pela empresa através de projetos sociais voltados para os colaboradores*), foram utilizadas perguntas de múltiplas escolhas:

- A primeira pergunta “Como você classifica os benefícios proporcionados pela empresa?” continha uma escala de 05 alternativas para avaliar o grau de satisfação em relação aos benefícios da empresa (excelente; muito; bom; regular; não tem importância):
- A segunda pergunta também objetivou trazer dados para avaliação dos benefícios da empresa, conforme esperado para o objetivo específico 2. A pergunta procurou avaliar a relação “benefício X permanência” existente entre os benefícios e a permanência dos colaboradores na empresa. A pergunta foi: “Os benefícios promovidos pela empresa tem grande peso para você

permanecer na empresa?”. As opções de resposta procuraram verificar se a relação “benefício X permanência” se confirma (alternativa “sim”), se é recusada (alternativa “não”) ou se indica sua inexistência (alternativa “é indiferente”).

Para o terceiro objetivo específico desta pesquisa (*Verificar se os projetos sociais para colaboradores promovidos pela empresa Guaporé contribuem para o desenvolvimento da mesma*) o questionário também contemplou duas perguntas de múltiplas escolhas, avaliando os fatores “responsabilidade”, “aumento de produtividade”, bem como “comprometimento” (fatores estes entendidos como fatores que contribuem para o desenvolvimento da empresa). As perguntas buscaram avaliar se estes fatores sofrem influência dos projetos sociais executados pela empresa e, nesse sentido, buscaram avaliar se há uma relação entre os benefícios e o desenvolvimento da empresa. As alternativas de respostas procuraram verificar se a relação “benefício X desenvolvimento da empresa” se confirma (alternativa “sim”), se é recusada (alternativa “não”) ou se indica sua inexistência (alternativa “é indiferente”):

- “Quando você utiliza algum dos benefícios oferecidos pela empresa, você se sente mais responsável pelo trabalho?”
- “Você já teve momentos em que aumentou seus esforços para cumprir uma meta por saber que a empresa lhe proporciona benefícios que outras empresas não oferecem?”

Para o quarto e último objetivo específico desta pesquisa (*Verificar se o nível de satisfação dos funcionários está relacionado aos projetos sociais promovidos pela empresa Guaporé*), o questionário contemplou quatro perguntas. A relação objeto destas perguntas foi “benefícios X satisfação”, partindo da premissa de que colaboradores satisfeitos impactam no crescimento da empresa (grande questão desta pesquisa). As alternativas de respostas procuraram verificar se a relação “benefícios X satisfação” se confirma (alternativa “sim”), se é recusada (alternativa “não”) ou se indica sua inexistência (alternativa “é indiferente”):

- “Você considera os projetos sociais promovidos pela empresa um bom benefício?”

- “A partir do momento que a empresa começou com os projetos sociais para os colaboradores você se sentiu mais satisfeito?”
- “É confortável pensar que você trabalha em uma empresa que oferece estes tipos de benefícios?”

Sobre a entrevista:

As perguntas da entrevista também foram elaboradas considerando os objetivos específicos desta pesquisa.

Para o primeiro objetivo específico desta pesquisa (*Fazer levantamento dos projetos sociais desenvolvidos pela empresa Guaporé voltados aos colaboradores*), a entrevista contemplou a seguinte pergunta:

- “Quais projetos a empresa tem que beneficiam os colaboradores?”. Esta pergunta objetivou levantar o que de fato a empresa entende por benefícios aos colaboradores.

No segundo objetivo específico (*Avaliar os benefícios conseguidos pela empresa através de projetos sociais voltados para os colaboradores*), a pergunta da entrevista procurou avaliar os benefícios trazidos com os projetos sociais segundo seu impacto na permanência dos colaboradores na empresa. A pergunta foi a seguinte:

- A alta rotatividade já foi problema para a empresa? *Se sim, faça a seguinte pergunta:* Vocês acreditam que os projetos sociais podem reduzir a rotatividade?

Para o terceiro objetivo específico da pesquisa (*Verificar se os projetos sociais para colaboradores promovidos pela empresa Guaporé contribuem para o desenvolvimento da mesma*), o roteiro da entrevista propôs duas perguntas. Estas objetivaram verificar se já existe uma sistematização de dados pela empresa que comprove a relação (e o grau desta relação) entre projetos sociais e desenvolvimento da empresa. As perguntas foram:

- A primeira: “Existe um sistema ou um monitoramento para avaliar se estes projetos desenvolvidos de fato trazem benefícios para a empresa?”.
- A segunda: “Estes benefícios (se porventura existem) são significativos, tem um impacto razoável nos resultados da empresa?”.

Para o quarto objetivo específico (*Verificar se o nível de satisfação dos funcionários está relacionado aos projetos sociais promovidos pela empresa Guaporé*), o roteiro da entrevista também contemplou duas questões. O tema central das perguntas era saber se o nível de satisfação pode estar relacionado aos benefícios, ou seja, conhecer a relação “benefício X satisfação”.

- A primeira pergunta procurou saber se a relação “benefício X satisfação” era percebida: “Percebeu-se algum aumento no nível de satisfação dos funcionários após o início dos projetos sociais para colaboradores?”
- A segunda pergunta procurou saber se a relação “benefício X satisfação” era comprovada: “Além da simples percepção, vocês fizeram algum monitoramento do nível de satisfação relacionado aos tais projetos?”

### **3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados**

O questionário foi enviado via correio eletrônico a todos os funcionários e foi aplicado pessoalmente com os que não tinham acesso a internet.

- O questionário foi aplicado pessoalmente nas filiais de Ariquemes e Porto Velho.
- Na matriz, em Vilhena, e nas filiais de Rolim de Moura e Cerejeiras, o questionário foi aplicado por meio de correio eletrônico.

Com a proprietária da empresa foi feita entrevista utilizando-se um roteiro estruturado com 06 seis questões.

Os dados foram coletados entre os dias 02/09/2012 a 09/09/2012.

Os dados coletados por meio do questionário foram tabulados e em seguida organizados da seguinte forma:

1. Organizou-se primeiramente, para cada pergunta do questionário, o percentual de respondentes para cada alternativa/resposta;

2. Em seguida, foram elaborados gráficos em forma de pizza, por pergunta, como recurso de rápida visualização do percentual de cada alternativa/resposta;
3. Seguidamente, as perguntas foram ligadas com o objetivo específico ao qual estavam vinculadas. Ou seja, foram formados quatro grupos de perguntas:
  - a. Duas perguntas foram relacionadas ao objetivo específico 1;
  - b. Duas perguntas foram relacionadas ao objetivo específico 2;
  - c. Duas perguntas foram relacionadas ao objetivo específico 3;
  - d. Três perguntas foram relacionadas ao objetivo específico 4.

Procedimentos de coletas de dados da entrevista foram:

1. Como primeiro passo foi feita a degravação da entrevista (Anexo B)
2. Posteriormente, os dados da entrevista foram organizados em uma matriz contendo quatro colunas (Anexo D);
3. Cada coluna foi intitulada com o tipo de dado inserido, assim:
  - a. Coluna 1: Objetivo específico
  - b. Coluna 2: Pergunta da entrevista
  - c. Coluna 3: Resposta do entrevistado
  - d. Coluna 4: Análise dos dados
4. Iniciou-se pela primeira coluna, onde foram relacionados os objetivos específicos desta pesquisa;
5. Para cada objetivo específico foi relacionado (na segunda coluna da matriz) a respectiva pergunta, conforme referência feita no item 3.3 deste trabalho.
6. Na terceira coluna foram colocadas as respostas da entrevistada.
7. Em seguida, na quarta coluna da matriz, foi feita uma análise do conteúdo das respostas da entrevistada, destacando a síntese dos dados.



8. Por último, ainda na quarta coluna, foi feita uma nova análise do conteúdo das respostas da entrevista, com base no respectivo objetivo específico.

Por fim os dados levantados no questionário foram juntados aos dados obtidos com a entrevista e analisados em conjunto.

Os dados das perguntas abaixo foram agrupados e analisados em conjunto para responder ao objetivo específico 1 desta pesquisa:

- a. “Qual dos projetos sociais da empresa você mais utiliza?” (pergunta do questionário).
  - b. “Existem outros tipos de benefícios que fariam com que você permanecesse ainda mais nesta empresa?” (pergunta do questionário).
  - c. “Quais projetos a empresa tem que beneficiam os colaboradores?” (pergunta da entrevista).
2. Os dados das perguntas abaixo foram agrupados e analisados em conjunto para responder ao objetivo específico 2 desta pesquisa:
    - a. “Como você classifica os benefícios proporcionados pela empresa?” (pergunta do questionário).
    - b. “Os benefícios promovidos pela empresa tem grande peso para você permanecer na empresa?” (pergunta do questionário).
    - c. “A alta rotatividade já foi problema para a empresa? *Se sim, faça a seguinte pergunta: Vocês acreditam que os projetos sociais podem reduzir a rotatividade?*” (pergunta da entrevista).
  3. Os dados das perguntas abaixo foram agrupados e analisados em conjunto para responder ao objetivo específico 3 desta pesquisa:
    - a. “Quando você utiliza algum dos benefícios oferecidos pela empresa, você se sente mais responsável pelo trabalho?” (pergunta do questionário).
    - b. “Você já teve momentos em que aumentou seus esforços para cumprir uma meta por saber que a empresa lhe proporciona

- benefícios que outras empresas não oferecem?” (pergunta do questionário).
- c. “Existe um sistema ou um monitoramento para avaliar se estes projetos desenvolvidos de fato trazem benefícios para a empresa?” (pergunta da entrevista).
  - d. “Estes benefícios (se porventura existem) são significativos, tem um impacto razoável nos resultados da empresa?” (pergunta da entrevista).
4. Os dados das perguntas abaixo foram agrupados e analisados em conjunto para responder ao objetivo específico 4 desta pesquisa:
- a. “Você considera os projetos sociais promovidos pela empresa um bom benefício?” (pergunta do questionário).
  - b. “A partir do momento que a empresa começou com os projetos sociais para os colaboradores você se sentiu mais satisfeito?” (pergunta do questionário).
  - c. “É confortável pensar que você trabalha em uma empresa que oferece estes tipos de benefícios?” (pergunta do questionário).
  - d. “Percebeu-se algum aumento no nível de satisfação dos funcionários após o início dos projetos sociais para colaboradores?” (pergunta da entrevista).
  - e. “Além da simples percepção, vocês fizeram algum monitoramento do nível de satisfação relacionado aos tais projetos?” (pergunta da entrevista).

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O primeiro objetivo específico desta pesquisa foi *fazer levantamento dos projetos sociais desenvolvidos pela empresa Guaporé voltada aos colaboradores*. Este levantamento foi obtido pela análise dos dados provenientes das seguintes perguntas:

- a) “Qual dos projetos sociais da empresa você mais utiliza?” (pergunta do questionário).
- b) “Existem outros tipos de benefícios que fariam com que você permanecesse ainda mais nesta empresa?” (pergunta do questionário).
- c) “Quais projetos a empresa tem que beneficiam os colaboradores?” (pergunta da entrevista).

Pelos dados obtidos e analisados da primeira e da última pergunta listada acima se chegou ao seguinte levantamento dos projetos sociais desenvolvidos pela empresa Guaporé Máquinas:

1. Auxílio educação
2. Convenio SESI Saúde
3. Plano de Saúde e odontológico ( em fase de implantação)
4. Seguro de vida
5. Auxílio alimentação
6. Vale Transporte ou auxílio combustível
7. Financiamentos de veículos (em alguns casos)
8. Cursos profissionalizantes e on line
9. Confraternização mensal
10. Convênio farmácia (citado pelos colaboradores)

Com os dados obtidos na segunda pergunta listada acima, foi possível ainda levantar outro benefício que poderiam interferir na relação do colaborador com a empresa, mas que atualmente a empresa não oferece é o “Plano de Saúde”.

Também foi possível verificar quais dos benefícios oferecidos são mais utilizados.

TIPO DE BENEFÍCIO	QTDE DE PESSOAS QUE MAIS OS UTILIZAM	PERCENTUAL
Auxílio educação	14	13,7%
Auxílio alimentação	16	15,7%
Seguro de vida		0,0%
Auxílio transporte	20	19,6%
Convênio farmácia	52	51,0%

A empresa disponibiliza 10 benefícios. Confrontando a entrevista e o questionário o plano de saúde que ainda está em implantação conforme entrevista é o mais requisitado pelos colaboradores, visto que a resposta foi praticamente unânime em responder que o plano de saúde reforçaria a permanência na empresa. A tabela acima demonstra que o mais utilizado contabiliza 51%, ou seja, mais da metade dos colaboradores admitem que usufruem do benefício “convenio farmácia”. É interessante resaltar que apesar de não ter sido citado pela proprietária é o benefício apontado como o mais utilizado.

Outros resultados conseguidos pela pesquisa referem-se ao segundo objetivo específico que foi o de *avaliar os benefícios conseguidos pela empresa através de projetos sociais voltados para os colaboradores*. Esta avaliação dos benefícios foi feita por meio dos dados obtidos pelas respostas às seguintes questões:

- a) “Como você classifica os benefícios proporcionados pela empresa?” (pergunta do questionário).
- b) “Os benefícios promovidos pela empresa tem grande peso para você permanecer na empresa?” (pergunta do questionário).
- c) “A alta rotatividade já foi problema para a empresa? *Se sim, faça a seguinte pergunta: Vocês acreditam que os projetos sociais podem reduzir a rotatividade?*” (pergunta da entrevista).

Esta avaliação se deu por meio da classificação dos benefícios pelos colaboradores e da análise do grau de influência dos fatores para que os colaboradores permaneçam na empresa.

A classificação dos benefícios pelos colaboradores pode ser visualizada no gráfico a seguir:

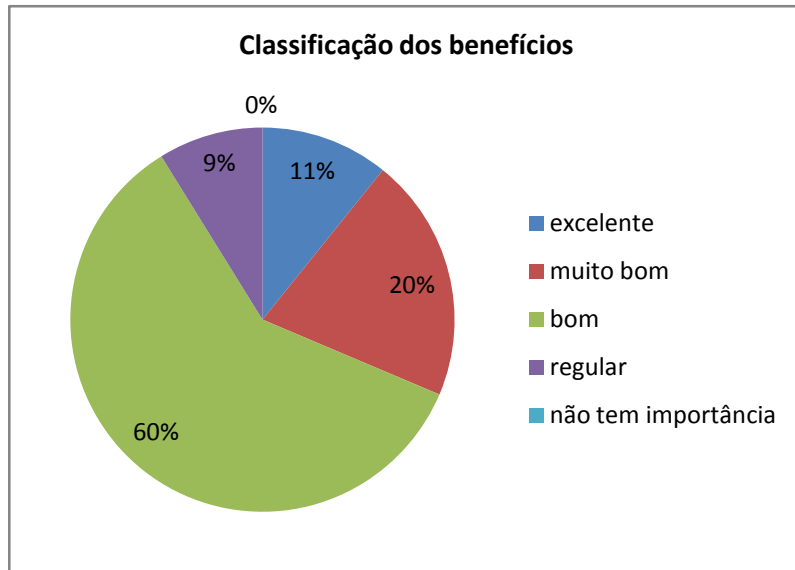


Gráfico 01 Classificação dos benefícios pelos colaboradores

Os colaboradores em sua maioria aprovam os benefícios. A soma dos que consideram positivos os benefícios, avaliando-os como “excelente”, “muito bom” e “bom” corresponde a 91% dos colaboradores. Isso demonstra que no geral os colaboradores gostam dos benefícios que utilizam.

Sobre a avaliação dos benefícios segundo a influência dos mesmos para a permanência dos colaboradores na empresa, a resposta dos colaboradores para esta questão pode ser visualizada no gráfico a seguir.

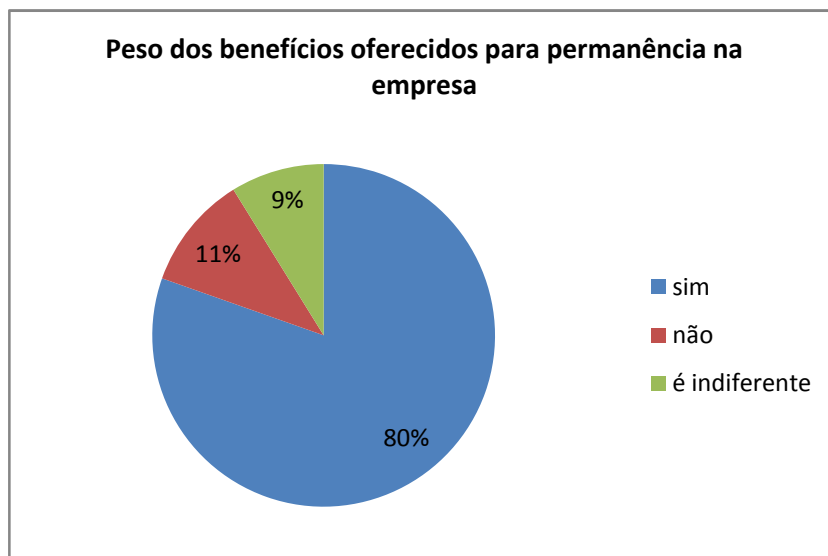


Gráfico 02 peso dos benefícios oferecidos para permanência na empresa

No gráfico acima se constata que 80% responderam que os benefícios têm sim grande influência para a permanência dos mesmos na organização.

Ou seja, se o segundo objetivo da pesquisa foi *avaliar os benefícios conseguidos pela empresa através de projetos sociais voltados para os colaboradores*, pela análise dos dados feita acima, a conclusão é a de que os benefícios conseguidos pela empresa são avaliados da seguinte forma:

- São aprovados pelos colaboradores com classificações entre “excelente”, “muito bom” e “bom”.
- São considerados de grande relevância pelos colaboradores, o que impacta na permanência dos mesmos na empresa.
- E são (comprovadamente pela direção da empresa) fator de redução da rotatividade em 60%.

Contata-se que os benefícios conseguidos pela empresa com os projetos sociais estão relacionados com boa aceitação dos mesmos pelos colaboradores e estão relacionados com a redução da rotatividade, em percentual de 60%.

Esta pesquisa também alcançou resultados para o terceiro objetivo específico: *verificar se os projetos sociais para colaboradores promovidos pela empresa Guaporé contribuem para o desenvolvimento da mesma*. Os dados que trouxeram elementos para estes resultados foram os provenientes das respostas às seguintes perguntas:

- a. “Quando você utiliza algum dos benefícios oferecidos pela empresa, você se sente mais responsável pelo trabalho?” (pergunta do questionário).
- b. “Você já teve momentos em que aumentou seus esforços para cumprir uma meta por saber que a empresa lhe proporciona benefícios que outras empresas não oferecem?” (pergunta do questionário).
- c. “Existe um sistema ou um monitoramento para avaliar se estes projetos desenvolvidos de fato trazem benefícios para a empresa?” (pergunta da entrevista).

- d. “Estes benefícios (se porventura existem) são significativos, tem um impacto razoável nos resultados da empresa?” (pergunta da entrevista).

Os resultados foram os demonstrados nos gráficos a seguir onde verifica-se que os projetos sociais para colaboradores promovidos pela empresa Guaporé contribuem para o desenvolvimento da mesma atestando que se aumenta o senso de responsabilidade pelo trabalho quando são utilizados os benefícios.

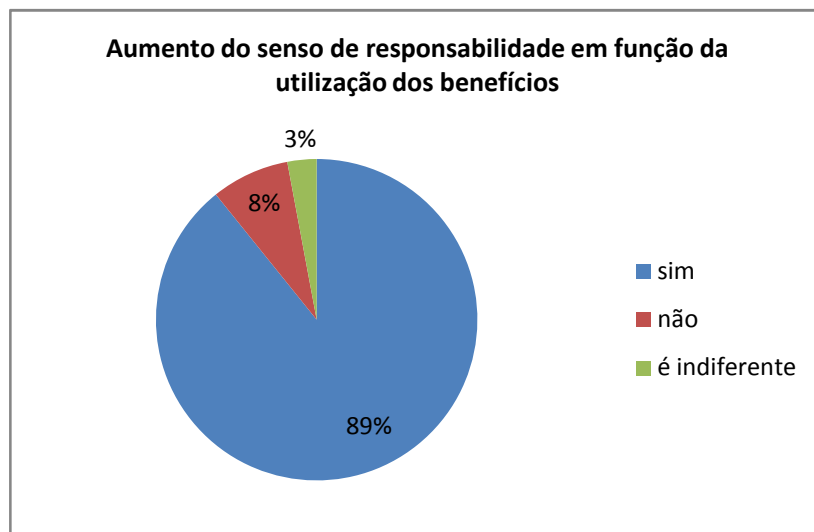


Gráfico 03 Aumento do senso de responsabilidade em função da utilização dos benefícios.

Conforme constatado, 89% dos que responderam o questionário se sentem mais responsável pelo trabalho e procuram desenvolver da melhor forma possível seu papel na empresa.

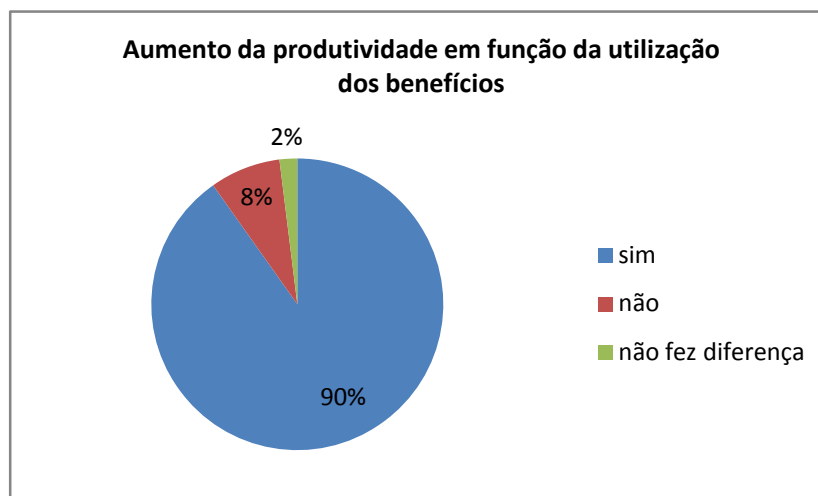


Gráfico 04 Aumento da produtividade em função da utilização dos benefícios

Também, a maioria, ou seja, 90% responderam que “sim”: sempre procuram atingir as metas que lhe são colocadas e que aumentam seus esforços para assim conseguir atingi-las e até mesmo ultrapassá-las, por saber que a empresa lhe proporciona benefícios que outras empresas não oferecem.

Conforme a proprietária relatou em entrevista, os resultados numéricos tem atendido as expectativas da empresa pois o crescimento é visível nos relatórios financeiros da organização.

Se o terceiro objetivo específico foi *verificar se os projetos sociais para colaboradores promovidos pela empresa Guaporé contribuem para o desenvolvimento da mesma*, das análises feitas acima, tem-se como resultado a afirmação de que os benefícios contribuem para o desenvolvimento da empresa. Os resultados dos dados analisados relacionam-se a fatores como “responsabilidade”, “aumento de produtividade”, “comprometimento” e “aumento do lucro” que estão diretamente ligados ao desenvolvimento de uma empresa.

Os dados coletados também trouxeram resultados para o quarto objetivo específico que foi *verificar se o nível de satisfação dos funcionários está relacionado aos projetos sociais promovidos pela empresa Guaporé*. Os resultados para esta questão foi proveniente dos dados das respostas das seguintes perguntas:

- a. “Você considera os projetos sociais promovidos pela empresa um bom benefício?” (pergunta do questionário).
- b. “A partir do momento que a empresa começou com os projetos sociais para os colaboradores você se sentiu mais satisfeito?” (pergunta do questionário).
- c. “É confortável pensar que você trabalha em uma empresa que oferece estes tipos de benefícios?” (pergunta do questionário).
- d. “Percebeu-se algum aumento no nível de satisfação dos funcionários após o início dos projetos sociais para colaboradores?” (pergunta da entrevista).
- e. “Além da simples percepção, vocês fizeram algum monitoramento do nível de satisfação relacionado aos tais projetos?” (pergunta da entrevista).



O tema central das perguntas foi saber se o nível de satisfação poderia estar relacionado aos benefícios, ou seja, se poderia ser uma consequência dos benefícios.

Nos próximos gráficos visualiza-se os resultados das questões que propunham verificar se o nível de satisfação dos funcionários está relacionado aos projetos sociais promovidos pela empresa e se na opinião dos colaboradores esses projetos são considerados bons benefícios.

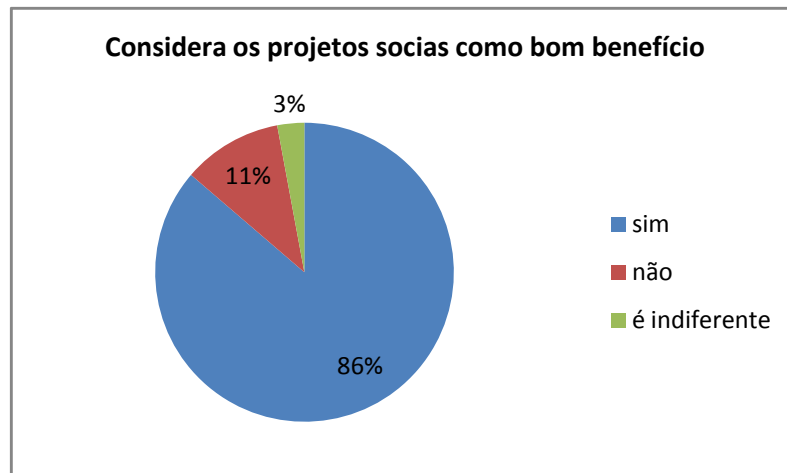


Gráfico 05 Considera os projetos sociais como bom benefício.

Nas respostas apuradas, 86% dos colaboradores consideram os projetos sociais como bom benefício, como um incentivo a mais para trabalhar, consideram que os auxílios fornecidos pela empresa são bons e torna a empresa melhor para se trabalhar.

No próximo gráfico apresenta-se o grau de satisfação dos colaboradores a partir do momento em que a empresa começou com os projetos sociais.

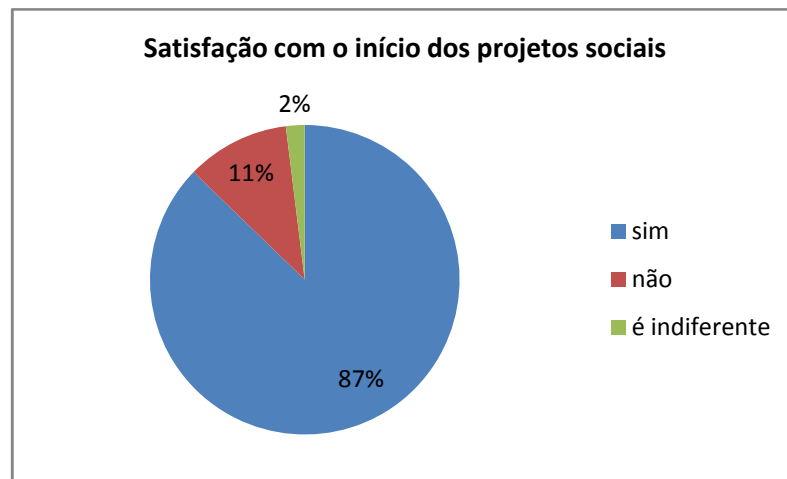


Gráfico 06 Satisfação com o início dos projetos sociais.

Em entrevista com a proprietária a maioria desses projetos foram implantados há menos de 3 (três) anos quando a mesma assumiu a empresa. Nota-se pela observação do gráfico 06 que 87% dos colaboradores ficaram mais satisfeitos em fazer parte da organização e admitem que os projetos servem como estímulo para melhorar.

Assim como com a satisfação verifica-se no gráfico a seguir o conforto em pensar que trabalha em uma empresa que oferece estes tipos de benefícios.

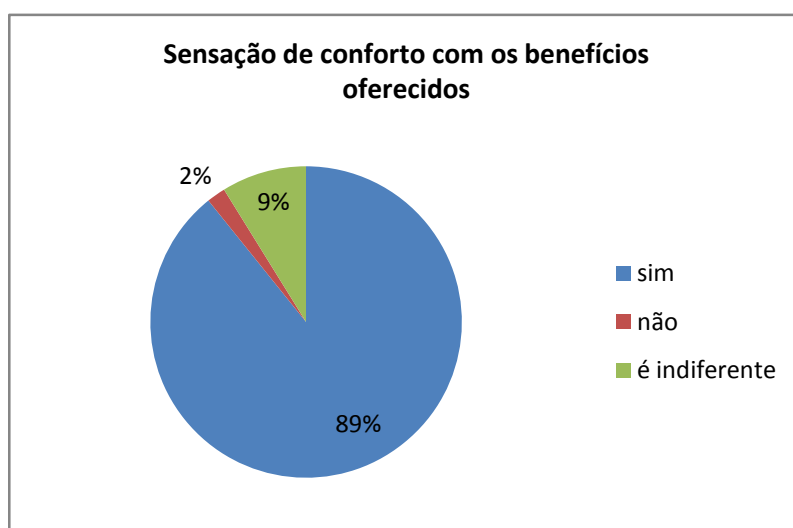


Gráfico 07 sensação de conforto com os benefícios oferecidos

Como mostra o gráfico acima, 89% dos colaboradores se sentem mais confortáveis, tendo alguns colaboradores expressado, no momento da aplicação pessoal do questionário, que "é agradável saber que a empresa que você trabalha lhe disponibiliza alguns benefícios que felicitam seu trabalho e torna sua vida melhor".

Apesar de não ser feito oficialmente um sistema de monitoramento sobre o grau de satisfação dos funcionários com os projetos sociais, tendo apenas como referência conversas em reuniões e diálogos informais, a proprietária confirmou que os funcionários mostram-se mais confiantes, acreditam e defendem os produtos da empresa.

Se o quarto objetivo específico foi *verificar se o nível de satisfação dos funcionários está relacionado aos projetos sociais promovidos pela empresa Guaporé*, da análise feita acima, tem-se como resultado que o nível de satisfação dos colaboradores possui fortes indícios de que realmente tenha aumentado depois da implantação dos

projetos, com melhorias de comportamento percebidas pela proprietária afirmada durante a entrevista. Estas constatações dão indícios de que há uma relação entre os projetos sociais e o nível de satisfação dos funcionários.

Fazendo uma revisão geral dos resultados dos objetivos específicos, pode-se afirmar que, pelo primeiro objetivo específico pesquisado constatou-se que a empresa disponibiliza 10 benefícios espontâneos e que o auxílio farmácia é o mais utilizados pelo público interno. Atestou-se também que o plano de saúde é o benefício mais solicitado pelos colaboradores, que influenciaria na sua permanência na empresa. Avaliando os benefícios conseguidos pela empresa com esses projetos nota-se que os colaboradores aprovam esses benefícios e que tem peso para a permanência dos mesmos diminuindo assim a alta da rotatividade. Verificando se esses projetos sociais para colaboradores promovidos pela empresa Guaporé contribuem para o desenvolvimento da mesma afirmou-se que os colaboradores em sua maioria se sentem mais responsáveis pelo seu trabalho e aumentam seus esforços para cumprir metas, apesar de não haver um sistema de monitoramento entende-se que os benefícios parecem ter relação com o aumento do lucro isso significa que projetos sociais possivelmente contribuem para o desenvolvimento da empresa. Também se concluiu que o nível de satisfação pode estar relacionado com os benefícios promovidos pela empresa apesar de não haver comprovação oficial, pois ainda não foram realizadas essas medidas. As respostas positivas são baseadas em reuniões e conversas informais, mas esta pesquisa trouxe elementos que comprovam (em certa medida) que o nível de satisfação está relacionado com os benefícios oferecidos pela empresa.

Buscando responder o objetivo geral que é *“identificar se existem vantagens do envolvimento da empresa Guaporé Máquinas em projetos sociais voltados aos colaboradores, verificando se este investimento traz benefícios para empresa”* concluiu-se que ao realizar projetos sociais a empresa consegue os seguintes benefícios:

1. Permanência dos colaboradores, isto é, redução de rotatividade (conclusão obtida pelo objetivo específico 2).
2. Aumento de responsabilidade e do comprometimento para cumprimento de metas pelos colaboradores (conclusão obtida pelo objetivo específico 3)

3. E o aumento da satisfação dos colaboradores (conclusão obtida pelo objetivo específico 3).

A empresa teve um desenvolvimento significativo, tem apostado nesses projetos e têm obtido resultados positivos como diminuição de rotatividade, redução de custo operacional com a mesma, diminuição de ausências e atrasos e aumento da produtividade. Ou seja, ainda respondendo ao objetivo geral, a pesquisa concluiu que existem sim vantagens do envolvimento da empresa Guaporé Máquinas em projetos sociais voltados aos colaboradores.

Respondendo ao problema de pesquisa “*Projetos sociais para colaboradores podem ser considerados estratégia de crescimento para as empresas que os promovem?*” Com base nesta pesquisa sobre a empresa Guaporé Máquinas atestou-se que esta estratégia tem funcionado para o crescimento da empresa pois os projetos sociais tem trazido benefícios (como a permanência dos colaboradores na empresa, o aumento de responsabilidade e do comprometimento com as metas, e também o aumento do nível de satisfação dos colaboradores) que favorecem o crescimento de uma empresa.

## 5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Este trabalho, restrito a empresa Guaporé Máquinas, teve a finalidade de verificar se uma empresa que aposta em projetos voltados aos colaboradores pode se desenvolver mais, crescer financeiramente, ou seja, este trabalho teve o objetivo de verificar se esses projetos sociais podem ser usados como estratégias de crescimento de uma empresa. Esta pesquisa partiu da premissa de que o público interno tem impacto direto no desenvolvimento da empresa, que a satisfação dos colaboradores está diretamente ligada a aumento de produção e conseqüentemente mais lucratividade e que os projetos sociais para colaboradores atuam justamente nesta satisfação e nesse aumento de produção.

Quanto a conclusão obtida na pesquisa em relação às estratégias adotadas visando ações sociais para colaboradores, atestou-se que existem vantagens sim com projetos sociais oferecidos pela empresa e que estes projetos sociais, de uma forma geral, atuam no desenvolvimento da empresa. Comprovou-se que projetos sociais voltados para colaboradores impactam na permanência dos mesmos na empresa, podem ser tidos como fator de redução da rotatividade, como fator de queda de ausências no trabalho, além de fazerem com que a empresa consiga reter os profissionais que qualifica. Os projetos sociais também puderam ser relacionados com a responsabilidade, comprometimento e aumento de produtividade, que conseqüentemente aumentam os lucros, e foi constatado indícios de que esses projetos promovem satisfação, melhorando o comportamento dos colaboradores dentro da empresa. Com base na pesquisa foi possível concluir que projetos sociais podem ser considerados estratégia de crescimento para uma empresa

Empresas que investem em responsabilidade social voltada ao colaborador, ou seja, em benefícios considerados espontâneos teriam alguma vantagem financeira, esses projetos trariam resultados lucrativos.

Por meio do resultado desta pesquisa, é possível concluir que empresas que demonstram preocupações com seu público interno contam com efeitos benéficos para si, pois são compensadas com maior desempenho dos colaboradores. Neste trabalho foi verificado que a responsabilidade voltada a colaboradores é um conjunto de fatores que incluem políticas de benefícios e bonificações.

Os projetos sociais impactam no desenvolvimento de uma empresa, pois segundo a avaliação feita, a empresa consegue fidelizar seus colaboradores através dos projetos sociais disponibilizados de modo que o bom conceito começa dentro da própria empresa, os funcionários se dedicam no crescimento profissional, e em manter-se no quadro funcional da empresa, sentem-se mais satisfeitos, desenvolvem melhor seu trabalho, buscam atingir as metas estipuladas.

Investir em responsabilidade social deve ser uma das prioridades das empresas, não apenas sustentabilidade ambiental ou social para o público externo como são temas mais discutidos no momento, mas também em projetos que beneficiam principalmente seus colaboradores, pois as empresas só têm a ganhar com a satisfação de seus colaboradores, pois os mesmos são responsáveis pelo desenvolvimento da organização no mercado, já que atuam com força de trabalho, e como agentes multiplicadores e formadores de opinião.

As empresas, ultimamente, têm se dedicado a esse tópico, buscando atender as necessidades de seu público interno como salários compatíveis, capacitação contínua, plano de saúde familiar, auxílio educação e até casa própria como é o caso da Azaléia. Apesar de todos esses projetos sociais as empresas ainda estão engatinhando quando se trata de responsabilidade social voltada ao colaborador.

Por isso, é preciso fazer estudos mais aprofundados sobre essas ações voltadas aos público interno e sobre como esses projetos influenciam no desenvolvimento de uma organização, fazer uma análise sobre benefícios *versus* comprometimento, analisar também como o público externo vê esses projetos sociais voltados para colaboradores, ou seja, como a empresa que realiza esses projetos sociais ao público interno é vista pela sociedade e consumidores. Tendo os colaboradores como alvo desses projetos é possível que melhore a imagem da empresa, ganha-se mais respeito por parte dos diferentes públicos, agregando valores tanto financeiros quanto éticos podendo até ser reconhecido por parte do governo, que poderá até ser utilizado com incentivo para as empresas. No entanto, esse estudo foi realizado apenas com uma empresa que atua no ramo de maquinário para agricultura e construção localizada no estado de Rondônia, por isso sugere-se ampliar o número de empresas pesquisadas para verificar se os resultados se confirmam. Sugere-se também ampliar a pesquisa para supermercados e seguimentos que precisam

trabalhar em horários fora do horário comercial, e ainda em outras regiões onde os benefícios talvez tenham outra importância.

Em resumo, os projetos sociais para o público interno trazem benefícios tanto aos colaboradores quanto às empresas que as praticam, pois ganham financeiramente, ganham em potencial humano, agilidade e organização, cumprem suas obrigações com a sociedade, ou seja, facilitam muito seu desenvolvimento.

## REFERÊNCIAS

COSTA FILHO, Adalberto Vieira *et al.* **Responsabilidade Social das Empresas A contribuição das universidades** v. III. São Paulo: Instituto Ethos 2004

FRANCISCHINI, Andresa Silva Neto *et al.* **Responsabilidade Social das Empresas A contribuição das universidades** v. IV. São Paulo: Instituto Ethos, 2005

GAULKE, Carmen Nádia; NICOLETI, Gerson Gilberto *et al.* **Benefícios: usados como fator motivacional pela Empresa Karsten S/A no setor de tecelagem 11, 1º turno.** Disponível em <http://rica.unibes.com.br/index.php/rica/article/viewFile/24/19> Acesso em 22/08/2012 às 14:05

GOOGLE. Disponível em <http://www.google.com.br/about/jobs/lifeatgoogle/benefits/>. Acesso em 28/08/2012 às 18:12

HEERDT, Mauri Luiz. **Como elaborar projetos de pesquisa.** Unisul, 2004. Disponível em <http://pt.scribd.com/doc/30635828/Como-Elaborar-Projetos-de-Pesquisa-na-Pratica>. Acesso em 22/09/2012 às 14:30

INSTITUTO COMPARTILHAR. Disponível em <http://www.compartilhar.org.br> Acesso em 27/06/12 às 14:21.

OI FUTURO. Disponível em <http://www.oifuturo.org.br/educacao/> Acesso em 25/05/12 às 12:30



## APÊNDICES

### Anexo A – ROTEIRO DA ENTREVISTA COM O PROPRIETARIO

Quais projetos a empresa tem que beneficiam os colaboradores?

Percebeu-se algum aumento no nível de satisfação dos funcionários após o início dos projetos sociais para colaboradores?

Além da simples percepção, vocês fizeram algum monitoramento do nível de satisfação relacionado aos tais projetos?

Existe um sistema ou um monitoramento para avaliar se estes projetos desenvolvidos de fato trazem benefícios para a empresa?

Estes benefícios (se porventura existem) são significativos, tem um impacto razoável nos resultados da empresa?

A alta rotatividade já foi problema para a empresa? *Se sim*, Vocês acreditam que os projetos sociais podem reduzir a rotatividade?

## **Anexo B – DEGRAVAÇÃO DA ENTREVISTA COM O PROPRIETARIO**

Bom dia Carol!

Bom dia Lenne!

**Lenne:** Como já havíamos conversando anteriormente estou fazendo a minha monografia sobre projeto social voltado aos colaboradores e gostaria que você me respondesse algumas perguntas.

**Carol:** ok pode perguntar

**Lenne: Quais projetos a empresa tem que beneficiam os colaboradores?**

**Carol :** A empresa hoje conta com auxílio educação que é nosso benefício mais recente convênios com farmácias,convênio com SESI saúde,estamos implantado o plano de saúde e odontológico completo, pois o que utilizamos não esta bom, seguro de vida espero que ninguém precise usar, temos vale alimentação para os funcionários que moram longe temos funcionários que moram a 10 km de distancia da empresa ,ficam na empresa na hora do almoço e podem até descansar, auxílio transporte como funciona para algum e dada uma ajuda com combustível, em outros casos a Guaporé financia seu veiculo isso varia de acordo com a necessidade e a condição do funcionário,temos cursos profissionalizantes presenciais e on line disponível a qualquer momento ,confraternização mensal comemorando o aniversário de todos funcionário que fazem aniversário no mês .

**Lenne:** Tudo bem então, vamos para próxima pergunta

**Lenne: Percebeu-se algum aumento no nível de satisfação dos funcionários após o início dos projetos sociais para colaboradores?**

**Carol:** Sim com certeza,como já falei, noto diariamente as mudanças e vocês os funcionários também percebem, tenho notada mais satisfação, mais desempenho, melhoria a produção, mais pontualidade, menos falta no trabalho estão até mais pontuais sabia? Acredito que isso seja sim, um aumento no nível de satisfação, era essa a pergunta né?

**Lenne:** Isso mesmo vamos para próxima

**Lenne Além da simples percepção, vocês fizeram algum monitoramento do nível de satisfação relacionado aos tais projetos?**

**Carol:** Então! Não!! Algo específico e detalhado assim não, são feitas reuniões com gerentes e supervisores mensalmente, onde são relatados melhoras no resultado, alguns elogios por partes dos gerentes, mas algo assim para medir a satisfação, nesse propósito não temos .

**Lenne:** Certo vamos em frente próxima pergunta

**Lenne: Existe um sistema ou um monitoramento para avaliar se estes projetos desenvolvidos de fato trazem benefícios para a empresa?**

**Carol:** Sinceramente não só mesmo através de reunião e no boca a boca mesmo, nada oficial, verdade né!? nunca me atentei para isso.

**Lenne:** Já temos o que recomendar rrsrsrsr, próxima pergunta.

**Lenne: Estes benefícios (se porventura existem) são significativos, tem um impacto razoável nos resultados da empresa?**

**Carol :** Na verdade assumi a empresa a uns 3 anos, e assim que cheguei implantei os benefícios, alguns benefícios já tinham. Os resultados numéricos, lucro que é o que nos sustenta tem melhorado muito, acredito que seja sim. O pessoal tem se esforçado mais eu percebo, para vender nossos produtos e serviços, se organizado melhor, estão procurando mostrar serviço.

**Lenne:** Que bom!! Nosso ultima pergunta

**Lenne: A alta rotatividade já foi problema para a empresa? Se sim, Vocês acreditam que os projetos sociais podem reduzir a rotatividade?**

**Carol:** Nossa foi e muito diminuiu aproximadamente 60% depois dos benefícios, era estressante a troca de funcionários, quando eles já estavam treinados achavam coisa melhor e saiam, e até outra pessoa pegar tudo de novo era mais um tempo, a maioria dos funcionários estão aqui á anos e só contratamos agora para somar as substituições são poucas que bom né?

**Lenne:** Bom mesmo obrigada Carol tenha um bom dia

**Carol:** Obrigada você! Qualquer coisa estou a disposição tenha um bom dia !

### Anexo C – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS

- Os benefícios promovidos pela empresa tem grande peso para você permanecer na empresa?  
( ) sim ( ) não ( )é indiferente
- Existem outros tipos de benefícios que fariam com que você permanecesse ainda mais nesta empresa?
- Quando você utiliza algum dos benefícios oferecidos pela empresa, você se sente mais responsável pelo trabalho?  
( ) sim ( ) não ( )é indiferente
- Você já teve momentos em que aumentou seus esforços para cumprir uma meta por saber que a empresa lhe proporciona benefícios que outras empresas não oferecem?  
( ) sim ( ) não ( )não fez diferença
- Qual dos projetos sociais da empresa você mais utiliza?
- Você considera os projetos sociais promovidos pela empresa um bom benefício?  
( )sim ( )não ( )é indiferente
- Como você classifica os benefícios proporcionados pela empresa?  
( )excelente ( )muito bom ( )bom ( )regular ( )não tem importância
- É confortável pensar que você trabalha em uma empresa que oferece estes tipos de benefícios?  
( ) sim ( ) não ( )é indiferente
- A partir do momento que a empresa começou com os projetos sociais para os colaboradores você se sentiu mais satisfeito?  
( ) sim ( ) não ( )é indiferente

### Anexo D - MATRIZ DE ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS NA ENTREVISTA.

OBJETIVO ESPECÍFICO	PERGUNTA DA ENTREVISTA	RESPOSTA DO ENTREVISTADO	ANÁLISE DOS DADOS
<p><b>Objetivo específico 1:</b> Fazer levantamento dos projetos sociais desenvolvidos pela empresa Guaporé voltados aos colaboradores</p>	<p>“Quais projetos a empresa tem que beneficiam os colaboradores?”</p>	<p><i>A empresa hoje conta com auxílio educação que é nosso benefício mais recente, convênios com farmácias, convênio com SESI saúde, estamos implantado o plano de saúde e odontológico completo (pois o que utilizamos não esta bom), seguro de vida (espero que ninguém precise usar!), temos vale alimentação para os funcionários que moram longe (temos funcionários que moram a 10 km de distancia da empresa, ficam na empresa na hora do almoço e podem até descansar), auxílio transporte (como funciona para algum) e dada uma ajuda com combustível. Em outros casos a Guaporé financia seu veiculo (isso varia de acordo com a necessidade e a condição do funcionário), temos cursos profissionalizantes presenciais e on line disponível a qualquer momento, confraternização mensal comemorando o aniversário de todos funcionário que fazem aniversário no mês</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Auxílio educação</li> <li>2. Convênio com SESI saúde</li> <li>3. Plano de saúde e odontológico completo (em implementação)</li> <li>4. Seguro de vida</li> <li>5. Vale alimentação</li> <li>6. Vale transporte ou auxílio combustível</li> <li>7. Financiamento de veículos (em alguns casos)</li> <li>8. Cursos profissionalizantes e on line</li> <li>9. Confraternização mensal</li> </ol> <p><b>Entendimento inicial com base no obj. espec. 1:</b> Totalizou nove iniciativas, tidas pela entrevistada como projetos que beneficiam os colaboradores.</p>
<p><b>Objetivo específico 2:</b> Avaliar os benefícios conseguidos pela empresa através de projetos sociais voltados para os colaboradores</p>	<p>A alta rotatividade já foi problema para a empresa? Se sim, faça a seguinte pergunta: Vocês acreditam que os projetos sociais podem reduzir a rotatividade?</p>	<p><i>Nossa foi e muito diminuiu aproximadamente 60% depois dos benefícios, era estressante a troca de funcionários, quando eles já estavam treinados achavam coisa melhor e saiam, e até outra pessoa pegar tudo de novo era mais um tempo, a maioria dos funcionários estão aqui há anos e só contratamos agora para somar as substituições. São poucas, que bom né?</i></p>	<p>A rotatividade já foi problema para a empresa. A entrevistada informa que os projetos sociais contribuíram na redução da rotatividade em 60%.</p> <p><b>Entendimento inicial com base no obj. espec. 2:</b> Os benefícios podem ser avaliados como fator de redução da rotatividade na empresa.</p>
<p><b>Objetivo específico 3:</b> Verificar se os projetos sociais para colaboradores promovidos pela empresa Guaporé contribuem para o desenvolvimento da mesma</p>	<p>“Existe um sistema ou um monitoramento para avaliar se estes projetos desenvolvidos de fato trazem benefícios para a empresa?”.</p> <p>“Estes benefícios (se porventura existem) são significativos, tem um impacto razoável nos resultados da empresa?”</p>	<p><i>Sinceramente não sómesmo através de reunião e no boca a boca mesmo, nada oficial, verdade né!? Nunca me atentei para isso.</i></p> <p><i>Na verdade assumi a empresa há uns 3 anos, e assim que cheguei implantei os benefícios, alguns benefícios já tinham. Os resultados numéricos, lucro que é o que nos sustenta tem melhorado muito, acredito que seja sim. O pessoal tem se esforçado mais eu percebo, para vender</i></p>	<p>Não há sistema de monitoramento. Utilizam-se de reuniões e de conversas informais.</p> <p><b>Entendimento inicial com base no obj. espec. 3:</b> Há entendimento de que os projetos contribuem, embora não haja sistema de monitoramento.</p> <p>O lucro da empresa tem aumentado e a entrevistada acredita que (em alguma medida) possa ser em função dos benefícios.</p> <p><b>Entendimento inicial com base no obj. espec. 3:</b></p>

		<i>nosso produtos e serviços, se organizado melhor, estão procurando mostrar serviço.</i>	os benefícios parecem ter relação com o aumento do lucro, isso significa que os benefícios possivelmente contribuem (em alguma medida) para o desenvolvimento da empresa
<b>Objetivo específico 4:</b> Verificar se o nível de satisfação dos funcionários está relacionado aos projetos sociais promovidos pela empresa Guaporé	“Percebeu-se algum aumento no nível de satisfação dos funcionários após o início dos projetos sociais para colaboradores?”	<i>Sim com certeza, como já falei, noto diariamente as mudanças e vocês os funcionários também percebem, tenho notado mais satisfação, mais desempenho, melhoria a produção, mais pontualidade, menos falta no trabalho estão até mais pontuais sabia? Acredito que isso seja sim um aumento no nível de satisfação, era essa a pergunta né?</i>	A entrevistada nota mudanças significativas no comportamento dos beneficiados e acredita que estejam mais satisfeitos depois da implantação dos benefícios  <b>Entendimento inicial com base no obj. espec.4:</b> Entende-se que os projetos sociais podem estar ligados com o aumento no nível de satisfação dos colaboradores.
	“Além da simples percepção, vocês fizeram algum monitoramento do nível de satisfação relacionado aos tais projetos?”	<i>Então! Não!! Algo específico e detalhado assim não, são feitas reuniões com gerentes e supervisores mensalmente, onde são relatados melhoras no resultado, alguns elogios por partes dos gerentes, mas algo assim para medir a satisfação, nesse propósito não temos .</i>	Foi afirmado pela entrevistada que não existe sistema de monitoramento apenas conversas informais  <b>Entendimento inicial com base no obj. espec.4:</b> Não há nenhuma comprovação oficial, pois ainda não foram realizadas essas medidas, as respostas positivas são baseadas em reunião e conversas extras oficiais.