

IX ENEPEX/ XIII EPEX-UEMS E XVII ENEPE-UFGD

A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA GESTÃO DE PESSOAS: UM ENSAIO TEÓRICO

Instituição: Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

Área temática: Ciências Sociais Aplicadas

SANCHES; Giovana Francieli Tobias¹ (giovanatobias15@gmail.com); **SOUZA;** Ana Barbosa² (anabarbosapro@gmail.com); **CHAVES;** Carlos Jaelso Albanese³ (jaelso@uems.br).

¹ Discente do curso de Ciências Contábeis da UEMS – Ponta Porã;

² Técnica Administrativa da UFGD - Dourados;

³ Docente do Curso de Ciências Contábeis da UEMS – Ponta Porã.

Resumo: Na tentativa de solucionar problemas organizacionais e minimizar os sociais, o papel desempenhado pelas empresas vem se transformando e evoluindo constantemente. Apesar disso, problemas organizacionais são bastante comuns. Um que podemos citar está relacionado ao processo de reduzir o *turnover* (reduzir a taxa de rotatividade do pessoal), em outras palavras, uma forma de manter pessoas nas organizações. Quanto a esse problema, os gestores procuram investir em benefícios sociais, melhores salários e um ambiente de trabalho agradável e seguro. Quando um trabalhador procura um emprego, ele busca por um bom ambiente de trabalho e uma boa remuneração, o que envolve o salário e os recursos assistenciais oferecidos, tanto para o colaborador quanto aos seus dependentes. Desse modo, quando o gestor atende a essa expectativa do colaborador a empresa consegue obter uma vantagem competitiva em relação as suas concorrentes. No entanto, para amenizar alguns problemas sociais as organizações assumem compromissos com projetos de responsabilidade social. Tal compromisso vai além das obrigações legais, ou seja, das obrigações estabelecidas por lei. São compromissos assumidos que visam solucionar ou minimizar os problemas sociais, tais como investimentos em saúde, educação, qualidade de vida do público interno e externo, gestão do ambiente de trabalho, compromisso ético e transparente com os *stakeholders*, etc. Diante de tais considerações, esta pesquisa buscou respostas para a seguinte incógnita: como a responsabilidade social empresarial (RSE) contribui para a gestão de recursos humanos das organizações? Na tentativa de se obter respostas ao problema de pesquisa, delineou-se o objetivo de compreender como a responsabilidade social empresarial contribui para a gestão de recursos humanos. A pesquisa foi desenvolvida por meio de um ensaio teórico onde se buscou na literatura compreender duas teorias da área de administração: a gestão de pessoas e a responsabilidade social. A pesquisa evidenciou que as áreas de recursos humanos mais bem sucedidas são aquelas que gerenciam as relações da empresa com seus empregados e que incorporam práticas de responsabilidade social. Com o surgimento da RSE os empregados e seus dependentes tornaram-se agentes sociais com grande impacto na empresa. Observa-se que para a teoria da responsabilidade social o público interno é constituído dos colaboradores e seus dependentes e a organização que anseia esta forma de gerir seu comportamento, consegue minimizar os problemas sociais que envolvem o trabalhador e seus dependentes, o que gera um melhor ambiente de trabalho e, uma melhora na imagem da empresa junto à comunidade. Por sua vez, a solução de problemas sociais é um dos fatores mais relevantes que conectam a responsabilidade social à moderna gestão de pessoas. Por fim, observa-se que as ações sociais oriundas de projetos de RSE geram uma energia renovada no ambiente de trabalho, aumenta a motivação, melhora qualidade de vida e impacta positivamente nos resultados operacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Problemas organizacionais, problemas sociais, *turnover*.