

CONIC-SEMESP 13º Congresso Nacional de Iniciação Científica

Anais do Conic-Semesp. Volume 1, 2013 - Faculdade Anhanguera de Campinas - Unidade 3. ISSN 2357-8904

TÍTULO: A RECÍPROCA DA DIGNIDADE NO TRABALHO

CATEGORIA: EM ANDAMENTO

ÁREA: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

SUBÁREA: ADMINISTRAÇÃO

INSTITUIÇÃO: UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI

AUTOR(ES): RAÍSA PATROCÍNIO CORRÊA DA SILVA

ORIENTADOR(ES): CHRISTIANE DE FÁTIMA A. SOUZA DE SICCO

Realização:



Apoio:



RESUMO:

Visando compreender a relação da dignidade humana no trabalho com a percepção das empresas em seus papéis de propor a seus funcionários condições dignas para que estes executem seus trabalhos com segurança, saúde entre outros, a pesquisa busca encontrar meios de dignificar o homem em sua jornada laboral e descobrir se dentro das condições da dignidade humana no trabalho o homem contrapõem uma recíproca em resposta a este direito a ele concedido.

INTRODUÇÃO:

A atividade laboral é essencial para a condição humana de vida. O trabalho, não só é razão pela qual o homem mantém seu sustento e de sua família, mas também é forma de dignifica-lo. A Declaração Universal dos Direitos Humanos reforça que a dignidade humana começa na atividade laboral do indivíduo, visto que é a partir de sua remuneração e benefícios que o mesmo consegue ter sustento, assistência à saúde, moradia, lazer e principalmente, a cidadania, o que leva a pessoa a ter direito e acesso a dignidade humana. A dignidade quando relacionada ao trabalho está baseada do artigo 6º ao 10º da Constituição Federal, nos direitos fundamentais sociais. Onde traz os direitos do individuo baseado na dignidade do mínimo existencial.

O núcleo elementar da dignidade humana é composto pelo mínimo existencial, e que entende-se pelo conjunto de bens e utilidades básicas como saúde, moradia e educação fundamental, sendo estes imprescindíveis para uma vida com dignidade. (NOVELINO, 2008). Uma questão fundamental dentro do contexto de dignidade e trabalho é o ambiente adequado para se trabalhar, para que durante suas atividades, o profissional não seja de nenhuma forma, prejudicado. Contudo, é realidade em muitas organizações a falta de recursos necessários para garantir ao funcionário bem estar em sua jornada laboral.

Usualmente a concepção de que a dignidade enquanto prerrogativa inerente a todo ser humano, é diretamente violada quando da utilização de um indivíduo como simples instrumento para o alcance de determinados fins. (NOVELINO, 2008).

Algumas empresas agem em favor apenas de seus lucros, aumento de capital e deixam de lado suas obrigações com a sociedade em que estão inseridos.

O que tem levado muitas organizações a busca incessante pelo lucro é o desenvolvimento científico – tecnológico à custa da necessária valorização do indivíduo que nela trabalha. Mostrando que a cultura predominante em tais instituições considera as pessoas meros recursos que devem contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais. (COSTA, 2004) O lucro é um regulador da vida de um negócio, mas não é o único regulador; outros fatores, humanos e morais, também devem ser considerados, pois, a longo prazo, serão igualmente importantes para a vida do negócio. (MASLOW, 2000) Quando uma organização consegue contribuir de forma ampla para a dignidade humana de seus colaboradores, esta tem uma recíproca com a qualidade de serviços que lhe é prestada, com a continuação do funcionário na organização e sua melhor relação interpessoal com os demais colaboradores, que por sua vez está ligada a produtividade e eficiência de um grupo. Formando assim, uma organização homogênea (MAILHIOT, 1976).

OBJETIVOS:

Dentro desse contexto este estudo busca relacionar como a dignidade no trabalho, demonstrada através das diferentes culturas entre as empresas, é revertida em maior ou menor produtividade do empregado. Como objetivo específico, o foco é analisar quais os principais pontos de insatisfação do empregado junto a empresa, levando em consideração a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

METODOLOGIA:

Nesse estudo será utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário com perguntas fechadas, com escolha de apenas uma alternativa e uma pergunta aberta. O mesmo será aplicado aleatoriamente em 30 voluntários transeuntes da cidade de São Paulo, que tenham como características: Maiores de 18 anos, residir no município de São Paulo e estar atualmente empregado. Não servirá de base para a pesquisa, mesmo que tenha os demais requisitos: Trabalhadores rurais, pessoas que trabalhem como voluntários, estagiários, ou em projetos sociais, empresários, e trabalhadores de negócio familiar.

FONTES CONSULTADAS:

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos, resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948*. Disponível em:

http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm. Acesso em: 21 abr. 2013.

NOVELINO, Marcelo. Da dignidade da pessoa humana. *Prática Jurídica*. São Paulo n. 77, p.24-34; il. Ago. 2008.

CARVALHO, W. Equidade, justiça e dignidade humana. *Prática Jurídica*. São Paulo n. 82, p. 38-40; il. Jan. 2009

COSTA, W. S. *Humanização, Relacionamento Interpessoal e Ética*. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 11, nº 1, p. 17-21, janeiro/março 2004.

MASLOW, A. H. *Maslow no gerenciamento*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

MORGAN, G. *Imagens da organização*. São Paulo: Atlas, 1996.

ROMÃO, C. *Empresa socialmente humanizada*. Revista Virtual de Administração e Negócios, [S.l.: s.n.], ano 2, jul.-set. 2001. Disponível em: <<http://www.terravista.pt/enseada/5831/index.html>>. Acesso em: 21 abr. 2013.