

HERBARIUM E ASSOCIAÇÃO O BOTICÁRIO NO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA EMPRESARIAL COM FOCO NO LAZER E TURISMO

Helissa Nascimento dos Santos
UFPR

RESUMO: O objetivo desse trabalho é revelar a importância das atividades de lazer e turismo desenvolvidas no programa de qualidade de vida, ofertado pelas empresas para seus funcionários. Por isso, o referencial teórico a partir da pesquisa bibliográfica, baseou-se nos aspectos do ambiente de trabalho, na necessidade das empresas em ofertarem programa de qualidade de vida, no grau de produtividade dos funcionários e nas atividades que estimulam o melhor desempenho e bem-estar dos mesmos. Para a confirmação desse referencial foi também relatada a realidade das empresas Brasil Telecom, Banco do Brasil, Companhia Paulista de Força e Luz – CPFL energia, Robert Bosh e Banco Citibank Brasil, a partir de reportagens sobre as mesmas na Revista Saúde no Trabalho. Posteriormente, buscaram-se empresas com sede em Curitiba e região Metropolitana, que oferecessem programa de qualidade de vida com aplicação de atividades desportivo-recreativas e também permitissem uma entrevista com o coordenador do programa. A partir de uma pesquisa descritiva e considerando esses critérios foi aplicada uma entrevista semi-estruturada com as empresas Herbarium e Associação O Boticário, que apesar das realidades distintas, relataram que os funcionários que participam do programa demonstram melhor produtividade, entrosamento, relação interpessoal, espírito de equipe e qualidade de vida. Percebeu-se também que as atividades desportivo-recreativas e de lazer ocorrem em maior proporção, já as atividades de cunho turístico não são propiciadas na maioria das empresas

PALAVRAS CHAVES: Programa de qualidade de vida, Produtividade, Bem-Estar, Lazer, Turismo.

ABSTRACT:

The aim of this study is to reveal the importance of leisure activities and tourism developed in the program quality of life offered by companies for their employees. Therefore, the theoretical framework from the literature search was based on aspects of the work environment, the need for companies to offer scheduled for the quality of life, the degree of employee productivity and activities that encourage better performance and well being of the same. For confirmation of this reference was also

Promoção



Realização



reported the reality of companies Brazil Telecom, Bank of Brazil, Companhia Paulista de Força e Luz - CPFL Energy, Robert Bosch Foundation and Citibank Brazil from reporting on them in the magazine *Saúde no Trabalho*. Subsequently, looked for companies in Curitiba and metropolitan region, which offers programs of quality of life with the application of sports-recreational activities and also allowed an interview with the program coordinator. From a descriptive and considering those criteria was applied to a semi-structured interviews with business Herbarium and *Associação O Boticário*, which despite the different realities revealed that employees who participate show better productivity, engagement, interpersonal relations, team spirit and quality of life. It was also felt that the sports activities, recreational and leisure activities occur in greater proportion, on the other hand the tourism activities are not offered in most companies.

KEY WORDS: : Programme Quality of Life, Productivity, Welfare, Recreation, Tourism.

INTRODUÇÃO: A temática desse estudo está relacionada ao lazer e ao turismo, com intuito de relatar os benefícios das atividades desportivo-recreativas desenvolvidas nos programas de qualidade de vida aplicados pelas empresas, que proporcionam melhorias para a saúde e o bem-estar dos empregados.

Por conseguinte, o objetivo principal desse trabalho é revelar a importância das atividades de lazer e turismo como atividades desportivo-recreativas, possibilitadas pelos programas de qualidade de vida desenvolvidos pelas empresas para seus funcionários. A iniciativa de alcançar esse objetivo é devida ao conhecimento que se tem, a partir da pesquisa bibliográfica, sobre o ambiente de trabalho que tem evoluído com o passar das décadas. Porém, ainda há muitos relatos de insatisfação, improdutividade e doenças que são geradas devido ao convívio nesse ambiente que ainda se relata em alguns casos como hostil.

Nota-se, portanto, que a busca por uma vida com qualidade e satisfação no decorrer dos anos de trabalho é um dos objetivos de muitos funcionários considerados talentosos, ou seja, os melhores funcionários que prezam por empresas que saibam lidar com essa característica do colaborador da era do conhecimento.

Além desse fator existe o turismo que tem seu papel importante quando a prática deste estimula: a quebra de rotina, o descanso mais eficaz, a vivência do lazer e

do sentir-se livre e em harmonia. Logo, desenvolver atividades de turismo no programa de qualidade de vida pelas empresas é também uma ferramenta propícia para garantir funcionários mais saudáveis e produtivos.

Para isso, buscaram-se empresas com sede em Curitiba e região Metropolitana, que oferecem programas de qualidade de vida com a aplicação de atividades desportivo-recreativas para seus funcionários. Devido a essas questões, demonstrar-se-á o caso das empresas Herbarium e Associação O Boticário; a partir de uma pesquisa de campo e descritiva com a aplicação de uma entrevista semi-estruturada com o coordenador do programa, para comparar a teoria com a prática.

1 - A NECESSIDADE DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA

Segundo Masi (2001), o trabalho é um vício recente, uma necessidade, pois, a pergunta comum é: o que você é ou o que você faz? Sendo que a resposta será algo relacionado à profissão remunerada, quando o individuo não for nem estudante, nem aposentado. Logo, verifica-se que trabalhar é uma necessidade para a sobrevivência humana. Sem trabalho a pessoa não se sente digna e não tem uma renda advinda deste. O trabalho acontece porque há uma dependência econômica entre os grupos humanos: um é dono da empresa e o outro vende sua força de trabalho.

A excessiva pressão por produtividade exercida pelas empresas, aliada à insegurança de manutenção do emprego e a dependência pela remuneração, fazem com que o funcionário submeta sua vida e sua liberdade em prol do trabalho, mesmo que isso sacrifique sua saúde.

São poucas as empresas preocupadas com o bem-estar psicológico do colaborador. A maioria delas ignora o fato de que o bem-estar de seus trabalhadores está ligado à sua produtividade. Essa ocorrência é demonstrada por Maslach e Leiter

(1999, p.15) ao afirmarem que “a ausência de preocupação com produtos ou pessoas vira do avesso a fundamentação lógica de uma empresa” pelo fato das pessoas sacrificarem suas vidas e aspirações pela empresa, ao invés de aumentarem sua capacidade de ganhar a vida e realizar suas conquistas de fato significativas e realizarem o trabalho de forma prazerosa

Devido a fatores como esses, é necessário saber avaliar o grau de produtividade dos funcionários de uma empresa, pois, assim, ajuda a identificar problemas internos e externos que estejam prejudicando a rentabilidade e atrasando o alcance das metas. Porém, estudos como estes, no Brasil, ainda são poucos e distantes da realidade, uma vez que a mensuração do grau de produtividade do funcionário seja uma técnica ainda difícil de ser aplicada, além de ser subjetiva, como relata Soárez, et al. (2007).

Independente disso, pensar, discutir e fazer relevantes assuntos e pesquisas que se preocupam em melhorar o dia-a-dia do funcionário e suas conseqüências positivas para a empresa é de real importância, uma vez que trabalhar é uma necessidade tanto econômica quanto psicológica. Por isso, nesse estudo acredita-se que as atividades desportivo-recreativas e de bem-estar desenvolvidas nos programas de qualidade de vida, além do estímulo ao turismo durante as férias do funcionário, sejam uma das alternativas para melhorar o bem-estar do colaborador e desenvolver um fator de responsabilidade social interna para a iniciativa privada. Uma vez que o objetivo das atividades desportivo-recreativas é de recomposição física, psicológica e biológica do colaborador, proporcionada por atividades de lazer, que podem ocorrer durante os intervalos intra-jornadas do dia a dia, nos finais de semana, nos feriados, nas folgas extras e durante a prática de turismo nas férias.

Contudo, além do desenvolvimento e fomento às atividades de lazer dentro ou fora da empresa, o ambiente de trabalho é ainda um fator que interfere na qualidade de vida do trabalhador. Situações que ocorrem no ambiente de trabalho que podem ser a causa de algumas doenças relacionadas ao estresse e à predisposição para

distúrbios mentais, que nem mesmo as atividades lúdicas ou recreativas, as férias e os feriados seriam capazes de sanar. Por isso, entende-se que o ambiente de trabalho e a maneira como são requisitadas as tarefas diárias podem pressionar o funcionário a ponto de diminuir gradativamente sua produtividade.

O que segundo McEwen e Lasley (*apud* MACEDO; et al., 2007, p.08): “existe plausibilidade na hipótese de que o estresse no trabalho seja direta ou indiretamente responsável por doenças ou sintomas inespecíficos, que causariam a interrupção de atividades diárias”.

Logo, além das férias e das atividades desenvolvidas no programa de qualidade de vida, o trabalhador necessita primeiramente de um ambiente mais confortável e confiável. Como é revelado por Maslach e Leiter (1999, p.13): “O local de trabalho, hoje, é um ambiente frio, hostil, que exige muito, econômica e psicologicamente. As pessoas estão emocional, física e espiritualmente exaustas. (...) A dedicação ao trabalho e o compromisso com ele estão diminuindo.” A partir de relatos como estes, que este estudo pode contribuir para a identificação de alternativas que possam auxiliar na melhoria e no desenvolvimento do funcionário e da empresa.

Há uma notável necessidade em pesquisar o quanto o funcionário apresenta-se produtivo para a empresa, revertendo isso em lucro para ambas as partes: para a empresa no foco de aumento de capital e rendimentos e para o funcionário que ganha uma vida mais digna e saudável, com acesso ao gozo do lazer e do turismo. Dessa forma, esse trabalho tem como proposta destacar a importância das empresas ofertarem atividades recreativas, desportivas, lúdicas e de bem-estar dentro ou fora da empresa.

2- A PRODUTIVIDADE DO TRABALHADOR

Promoção



Realização



A empresa necessita do lucro e também de funcionários saudáveis fisicamente e psicologicamente. Por isso, a empresa deve-se preocupar com a saúde do trabalhador e da causa desse efeito, para que a taxa de produtividade não sofra conseqüências negativas. Questão elucidada quando Soárez et al. (2007) afirma que há uma vinculação entre saúde, produtividade e lucros, sendo que quando o funcionário estiver bem fisicamente e emocionalmente, seu desempenho e sua capacidade de trabalhar será melhor, porém, um modelo para medir esse indicador ainda é difícil de se obter.

Sabe-se que a identificação dessa queda de produtividade por parte dos funcionários cabe ao setor de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas, para que, ao identificar o problema, saiba solucioná-lo, ajudando não só a empresa como o colaborador que por alguma razão não se sente capaz de realizar as tarefas.

Atualmente, para auxiliar esse trabalho, há seis modelos de questionários disponíveis para mensurar o grau de produtividade dos funcionários, sendo eles: questionário sobre produtividade no trabalho e comprometimento da atividade, questionário sobre limitações no trabalho, questionário sobre saúde e desempenho no trabalho, questionário sobre saúde e trabalho, escala de Endicott sobre produtividade no trabalho, questionário laboral e de saúde. Porém, ainda nem todos foram traduzidos e adaptados para o português brasileiro, como é verificado no artigo de Soárez et al. (2007, p.02).

Todavia, nesse estudo de Soárez et al. aplicou-se o questionário limitações no trabalho, que eles traduziram para o português brasileiro e validaram para a análise de mensuração da limitação dos trabalhadores no trabalho. Esse tipo de análise se há queda de produtividade na empresa, segundo eles, ajuda a identificar o problema e, assim, diminui gastos diretos e indiretos com a saúde do funcionário.

Por outro lado, não são todas as empresas que estão dispostas a investigar porque seu funcionário não demonstra mais aquela produtividade inicial. E, compreende-se que muitos funcionários por insegurança, dedicam seu tempo até durante momentos que seriam utilizados para o seu lazer e convívio em família, porém, este momento é usado para dedicação exclusiva ao trabalho. Fato que quando chega ao final do mês e a recompensa lhes é dada, não encontram tempo para investir, no mínimo momento de ócio e prazer que ainda lhes restam, porque ainda estão psicologicamente ligados na tarefa que ainda não realizaram para a empresa. Esse perfil, atitude e posição do colaborador são percebidas nas exemplificações dadas por Maslach e Leiter (1999), sendo questionável se de fato as empresas ainda pensam que esse estereótipo de funcionário seja produtivo.

Essas observações, segundo Chade (2009, p.08) correlacionam-se com o fato do Brasil ter, dentre outros 41 países, “mais dias de folga e mais horas de trabalho”, porém, não é o mais produtivo, apesar dos “41 dias por ano sem trabalho, contando férias”. Segundo dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho) “o número de horas trabalhadas no Brasil é superior ao da maioria dos países europeus e a garantia de maior produtividade não virá do corte de férias”. Pelo simples fato da França ser a segunda colocada na classificação, com 40 dias de férias, porém, com 35 horas de trabalho semanal, sendo que sua produtividade é maior que a do Brasil.

Verificou-se, ainda, que essa alta de produtividade seja provavelmente advinda dos benefícios que os trabalhadores dos países europeus têm, com relação ao Brasil, como na Noruega que dão dois meses de licença ao ser pai, 12 meses de remuneração sem trabalhar ao ser mãe, “Além disso, muitos países não permitem uma prática comum no Brasil que é a venda das férias à empresa” (CHADE, J; 2009, p.08).

Percebe-se, então, que as férias também denotam um papel importante no retorno produtivo do funcionário à empresa e na melhora da qualidade de vida deste que tem a oportunidade de gastar seu tempo livre em atividades recreativas, lúdicas,

em viagens, em estudos, entre outras. Qualquer que seja a opção por investir o seu tempo livre, o fazer turismo tem a característica de ser um dos mais valiosos retornos produtivos, com novas experiências, novo ambiente vivido e uma nova sensação de bem-estar. Deste modo, neste estudo acredita-se que o estímulo ao turismo durante as férias do funcionário também seja uma das alternativas para melhorar o bem-estar do colaborador.

2.1 - ATIVIDADES QUE AUXILIAM NO AUMENTO DA PRODUTIVIDADE

A maioria das pessoas está acostumada a cumprir com suas obrigações, como: trabalho, escola, família. Muitas vezes esquecendo-se do seu momento de lazer, considerado por Marcellino (1999) como a vivência de diversos conteúdos culturais, num determinado tempo disponível, possibilitando o momento de ócio e não de ociosidade, sem obrigações para fazê-lo.

Deste modo, sabe-se que dentro de algumas empresas a visão sobre o lazer e a qualidade de vida do trabalhador é um fator importante e que não pode ser deixado de lado. Por isso, Bramante (*apud* VALE, 2006c) revela sobre a importância da felicidade do funcionário e sua interferência na produtividade, que são relacionados a partir de atributos objetivos, como salário e subjetivos, como auto-estima.

Não é à toa que atualmente muitos profissionais buscam e permanecem em empresas que visam o bem-estar do funcionário, a partir de benefícios e atividades recreativas. Como demonstra Valquíria (*apud* VALE, 2006c) quando relata que em pesquisas descritas em renomadas revistas, lê-se que as melhores empresas para trabalhar são aquelas que ofertam lazer, esporte e preocupam-se com a saúde do funcionário.

Um relato também relevante é de Bramante que há mais de dois anos aplicou uma pesquisa, na qual participaram 48 empresas, no Brasil, de todos os portes e apresentou-se como um dos resultados o fato de “60,0% das pessoas trabalham mais de 12 horas diárias e 65,0% usufruem menos de oito horas por semana de lazer” (*apud VALE, 2006c, p.23*). Sendo que “96,0% das empresas acreditam que o lazer contribui para a boa qualidade de vida do colaborador e para 86,0% também contribui para a produtividade da empresa” (*apud VALE, 2006c, p.23*).

Assim, torna-se imprescindível acreditar que se deve investir na qualidade de vida, principalmente no lazer dos colaboradores. Logo, investir nesse capital humano é uma questão de humanização. Porque, cada vez mais, percebe-se que longas horas de trabalho não são eficazes nem eficientes, se estas não forem realizadas de forma produtiva, uma vez que “Em termos de produtividade por hora, Brasil tinha apenas um quarto da média francesa ou americana. Apesar da baixa produtividade, um brasileiro trabalha mais horas que os europeus” (CHADE, J; 2009, p.08).

Devido a fatos como estes, percebe-se porque na revista *Saúde no Trabalho*, Vale (2006a) entrevista Thaís Matarazzo Lombardi que revela que desde 1996 a Associação Brasileira de Qualidade de Vida criou um Prêmio Nacional de Qualidade de Vida, destinado a empresas de qualquer porte, que tenham sua sede territorial no Brasil e que apresentem programas de promoção à saúde e qualidade de vida para seus funcionários. Este programa tem dado resultados, pois, uma das idéias desse prêmio é “disseminar a idéia da necessidade de promover um estilo de vida saudável dentro das empresas” (LOMBARDI *apud VALE, 2006a, p.07*).

Além desse prêmio estimular as empresas a desenvolverem atividades voltadas para o bem-estar do colaborador, também é dada uma consultoria a respeito de como devem ser desenvolvidas essas atividades. Revelando que estas devem ser planejadas a partir de estágios como: “avaliação das necessidades, do planejamento das ações, da realização, implantação participativa, da consolidação e manutenção das ações por

meio de uma renovação constante e do *feedback* periódico dos resultados obtidos” (LOMBARDI *apud* VALE, 2006a, p.07).

Esse prêmio existe há mais de dez anos e, ao longo do tempo, os resultados demonstraram que o aumento da produtividade no trabalho está ligado ao sucesso da empresa, a partir do investimento na qualidade de vida do trabalhador. Uma vez que Lombardi afirma “a cada dólar investido na saúde se obtêm três de retorno no período de três anos” (*apud* VALE, 2006a, p.08).

Foi comprovado através desse programa que além dos resultados de aumento da motivação, da estabilidade emocional e auto-estima do colaborador, a empresa também ganha, não só uma equipe mais saudável e mais disposta a trabalhar, como também uma imagem muito boa, na visão do seu público interno e externo.

Deve-se informar que atividades de lazer e prevenção da saúde, às vezes são desenvolvidas não só pela iniciativa da empresa, mas também pela organização dos funcionários, ao fundarem uma associação, na qual a empresa é correspondente. Com objetivo de criar um clube de atividades esportivas e recreativas, para os funcionários e seus familiares diretos, além de defender por seus direitos.

Como é o caso relatado por Velinho (*in*: Marcellino, 1999, p.23-36) sobre a empresa Bayer S.A, localizada na cidade de São Paulo, no estado de São Paulo, no Brasil. E outro relato de Almeida (*in*: Marcellino, 1999, p.37-44) a respeito da empresa Singer do Brasil Indústria e Comércio Ltda. localizada na cidade de Campinas, no estado de São Paulo, no Brasil. Todavia, os dois clubes dessas empresas tiveram grandes problemas administrativos, como afirmam os autores citados. No caso da Associação Desportiva Classista da Singer foi extinta em 1999. Já o clube Bayer passa por problemas como escassez financeira. E, segundo Velinho, este clube tenta solucionar o problema, criando novas formas de administração e marketing para não ocorrer o fechamento deste.

Nota-se que atividades que possam ser realizadas dentro do ambiente da empresa ou atividades que possam ser de alguma forma financiada pela empresa, são mais seguras de darem certo com um retorno produtivo alto. Já o caso de clubes de empresas, necessita que a empresa seja de grande porte ou que seja feito uma parceria entre as empresas do mesmo ramo para que a administração desses clubes seja um sucesso, dando-lhes o retorno esperado. Devido ao alto custo que se tem ao manter um clube de atividades desportivo-recreativas.

Para exemplificar casos de sucesso da aplicabilidade de atividades em prol da qualidade de vida dos seus funcionários, oferecida pela empresa, exemplifica-se o caso da Brasil Telecom.

Segundo Jimenes, a Brasil Telecom, visando concretizar um programa de saúde, esporte e lazer, criou o projeto Viva Mais, que funciona há mais de quatro anos. Este projeto se tornou um programa para todos os funcionários, desde o estagiário, o servente ao gerente geral, que oferece “aulas de ginástica laboral, massagem, passeios de aventura, jogos internos, parcerias com academias e convênios diversos” (2006b, p.06).

Jimenes (2006b) explica que a atividade que tem dado mais certo é a dança de salão oferecida duas vezes por semana, dentro da própria empresa. Sendo que nesta atividade, o colaborador pode convidar quem ele quiser para participar, como um amigo ou parente. Outra atividade que encanta os funcionários é o programa Coral Viva Mais Cantando, que além de aulas para os funcionários de cada filial da empresa, todo ano ocorre um festival de corais destinado a reunir todos esses grupos.

Uma pesquisa realizada dentro da empresa verificou que “pelo menos 90,0% dos trabalhadores participam ou já participaram dos benefícios oferecidos pelo programa” (JIMENES, 2006b, p.07). Ainda verificou-se que atividades como essas são momentos para motivação e maior interação entre os colaboradores, o que trás

resultados ótimos com relação a produtividade e ao bem-estar para todos que participam.

Agora, ao observar o exemplo do Banco do Brasil, observou-se que há setenta anos este Banco possui aproximadamente 1.200 unidades de clubes das Associações Atléticoas do Banco do Brasil, por todo o território brasileiro, para que os funcionários usufruam de práticas esportivas, recreativas e lúdicas. Não é por menos que para Antonio Sérgio Riede – gerente-executivo de Responsabilidade Socioambiental do Banco do Brasil – as atividades de lazer além de diminuir o absenteísmo na empresa: “contribuem para uma melhor qualidade de vida e diminuem as possibilidades das pessoas adquirirem doenças, além de melhorarem a disposição e consequentemente se tornarem mais produtivas” (*apud* VALE, 2006c, p.24).

Outro exemplo é a empresa Companhia Paulista de Força e Luz – CPFL energia, que apesar do seu Gerente de Segurança do Trabalho, Saúde e Qualidade de Vida, o Senhor Luiz Carlos de Miranda Junior acreditar que seja muito difícil e subjetivo mensurar o grau de produtividade do trabalhador a partir de atividade de lazer; este defende a idéia que as atividades de lazer são importantes para a saúde da organização. Para tal, esta empresa investe na infra-estrutura para prática de esportes, cuidados com a saúde, ginásticas, incentivo à leitura e bem estar com o físico.

Da mesma forma que o Banco do Brasil, a empresa Robert Bosh oferece também aos seus funcionários, um clube. Para o Senhor Carlos Abdalla – Gerente de Relações Corporativas desta empresa – investir na saúde dos funcionários significa querer bem a dinâmica interna, pois, ao estimular a consciência de manter-se fisicamente e mentalmente bem, diminui as doenças cardíacas e outras futuras, o que só trará gastos maiores para a empresa e para o funcionário, por isso, ele acredita ainda que como resultado: “há melhor condicionamento para enfrentar os desafios cotidianos, há maior integração no ambiente de trabalho e consequentemente maior produtividade” (*apud* VALE, 2006c, p.25). Essa oportunidade de lazer contribui para

augmentar os laços familiares do funcionário, o que lhe motiva e lhe faz perceber seu papel perante a comunidade que vive, sentindo-se assim mais motivado para trabalhar, estimulando a sua criatividade.

Outro exemplo muito relevante para ser relatado, é a estratégia de busca pela qualidade de vida do colaborador, nas unidades do Banco Citibank Brasil que possui em média 4.000 funcionários. Pensando neste objetivo e no fato congruente, que segundo Francis (2005a), preocupa atualmente as pessoas no seu estilo de vida, são as situações como: “avanços da tecnologia, das exigências e pressões cada vez maiores das empresas em se manter competitivas, item que corrobora para o aumento do estresse, refletindo diretamente na diminuição da produtividade, tédio e irritabilidade (...)” (2005a, p.10).

Por tal conhecimento e preocupação, segundo uma entrevista em 2005 à Revista Saúde no Trabalho, a generalista de Recursos Humanos da empresa, a Renata Del Bove, expõe que o Citibank Brasil, a partir da iniciativa de um funcionário, criou no ano de 2000 a sala de decompressão dentro do próprio banco.

Esta sala está destinada para todos os colaboradores, independente do sexo, raça ou nível de hierarquia, a única regra é a obrigatoriedade de retirar os sapatos antes de entrar na sala. A qual é “Composta sob uma arquitetura de *feng shui*, dotada de sofás com almofadas aconchegantes, objetos para massagem, jardim japonês, espelhos, luzes coloridas, música relaxante, aromas e chás (...)” (FRANCIS, 2005a, p.10).

Ela afirma também que a maioria dos funcionários utiliza a sala numa média de 15 minutos, com objetivo de: “minimizar os riscos da tensão e, assim, garantir o equilíbrio para que o funcionário recobre suas energias sem perder a concentração e o ritmo de trabalho” (FRANCIS, 2005a, p.10). Visto que qualquer colaborador pode

usufruir desse momento de descontração, a qualquer instante durante a sua jornada de trabalho dentro do banco.

Além da tecnologia de descanso desta sala de decompressão, este Banco ainda oferece aos seus colaboradores, o espaço Citibank Clube, uma sala de *shiatsu* para sessões de massagem durante o expediente, bem como o programa de *Free-Choice*, no qual os funcionários “passam a contar com o reembolso equivalente a 2% do salário anual para complementar as despesas não cobertas pelo plano de saúde, tais como acupuntura, tratamento psicanalítico, tratamento ortomolecular, ginástica, massagens terapêuticas, etc” (FRANCIS, 2005a, p.10).

3 - ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

3.1 HERBARIUM

Essa empresa, com sede em Colombo-PR, divulga em sua página da web, na área institucional, os valores que a mesma preza em seguir e cumprir. Três desses valores chamaram a atenção: “Promover a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores; Interagir com a comunidade científica; Respeitar os colaboradores na manutenção de um clima organizacional saudável e o direito de liberdade de expressão” (HERBARIUM, 21/09/2009). Fato que também levou a escolher essa empresa para participar da pesquisa.

A partir de um questionário enviado por e-mail para a coordenadora do Departamento de Recursos Humanos, notou-se que essa empresa já ganhou o Prêmio SESI de Qualidade de Vida no Trabalho e revela: “Acreditamos que qualquer atividade voltada à melhoria de qualidade de vida dos colaboradores, naturalmente torna-se um fator de responsabilidade social”. Logicamente parece que esse processo ocorre naturalmente, fato que pode explicar porque a denominação Programa de Qualidade

de Vida não é divulgada para seus funcionários. Logo, as atividades que são desenvolvidas e ofertadas não são assimiladas pelos funcionários como tal.

Entretanto, a coordenadora identifica essas atividades ofertadas pela empresa como sendo um Programa de Qualidade de Vida e afirma que elas são mais voltadas para a área de saúde e conscientização. Já as atividades desportivo-recreativas ocorrem em menor proporção.

Independente do fato das atividades voltadas para o lazer ocorrerem em menor proporção, ela acredita que estas proporcionem qualidade de vida, apesar da participação dos funcionários ser pequena em alguns casos, o que pode significar que esses funcionários identificam essas atividades como não sendo uma prioridade e não apresentam valorização ao aprimoramento da qualidade de vida de si mesmos. Entretanto, a coordenadora afirma que “a realização de atividades desportivo-recreativas resulta em maior integração, motivação, melhoria do clima organizacional e qualidade de vida”. Filosofia que motiva a empresa a continuar com o desenvolvimento e a oferta de atividades similares.

As atividades de lazer desenvolvidas para os funcionários são elaboradas e ofertadas pela própria empresa, diretamente pelo RH da empresa que desenvolve os programas e deixam aberta a participação para todos, sem custo adicional ao funcionário. É o caso da caminhada ecológica, que acontece depois da jornada de trabalho e/ou finais de semana, e a ginástica laboral que é ofertada durante a jornada de trabalho. Todavia, às vezes, na eventualidade de festas, pode haver um custo adicional para os funcionários.

Uma das atividades que a empresa apóia é o Campeonato Esportivo do SESI, para o qual a empresa aluga canchas para a realização dos treinos dos funcionários que queiram participar e estes recebem também apoio de transporte e alimentação nos dias dos Torneios.

A Herbarium tem convênio com uma agência de viagens e turismo, porém não a utiliza para oferecer a seus funcionários nenhum tipo de atividade ligada ao turismo, muito menos algum tipo de incentivo turístico durante as férias.

3.2 ASSOCIAÇÃO O BOTICÁRIO

A empresa O Boticário foi também escolhida pelas questões de filosofia que a empresa já divulga há anos no mercado, demonstrando ações de envolvimento com a comunidade e com o meio ambiente.

Para cuidar e gerenciar as atividades de lazer, esporte e turismo para os seus funcionários, foi fundada a Associação O Boticário com sede em São José dos Pinhais – PR, “há 25 anos, desde 1985”, que apresenta uma gestão separada da empresa O Boticário, sendo auto-sustentável, a partir da própria franquia que oferece até 40% de desconto, na compra de produtos O Boticário para os seus funcionários, sendo que a loja fica no mesmo prédio da Associação. Logo, todo o lucro obtido é revertido para a Associação, o que é de grande valia uma vez que essa loja é considerada classe A segundo a classificação adotada pela própria empresa, ou seja, apresenta grande volume de venda, o que ajuda a Associação a cobrir parte dos gastos das atividades ofertadas e uma parcela mínima desse custo é cobrado ao associado que queira participar.

As atividades desportivo-recreativas desenvolvidas pela Associação O Boticário serão consideradas, nesta pesquisa, um Programa de Qualidade de Vida, apesar destas não serem intituladas dessa maneira para seus associados. Porém esse fato não faz a equipe que coordena a Associação desacreditar que essas atividades fazem parte de um Programa que proporcione qualidade de vida. O que ocorre é o fato de já existir um programa de qualidade de vida desenvolvido pela empresa O Boticário, com atividades de: “ginástica laboral, atendimento a gestante, atendimento odontológico,

palestras, entre outras. Por outro lado, as atividades de lazer, turismo e esporte”, ou seja, atividades desportivo-recreativas são desenvolvidas pela Associação O Boticário.

Isso explica porque a empresa O Boticário já recebeu prêmios com relação à qualidade de vida no trabalho. Já a Associação O Boticário ainda não recebeu nenhum prêmio, porque as atividades de lazer que ela desenvolve não são vistas como parte integrante do Programa de Qualidade de Vida desenvolvido pela empresa O Boticário. Contudo, existe uma avaliação interna que é realizada há dois anos, que avalia a produtividade e a qualidade do trabalho prestado em vários departamentos; sendo que a Associação foi avaliada internamente, no ano de 2008, com 89,4%, como a melhor com relação aos seus serviços prestados.

Esse fato incentiva a Associação a acreditar e a defender a idéia de que essas atividades ofertadas são fatores de responsabilidade social, “porque trás para os funcionários acesso às atividades que talvez eles não tenham a oportunidade de participar; como academia com desconto especial. Além do fato dessas atividades proporcionarem bem-estar, relações familiares, qualidade de vida e lazer”, afirmaram os entrevistados. Ressalta-se, ainda, que essa Associação denomina todos como associados, sendo estes todos os funcionários com vínculo permanente e direto com a empresa, ou seja, estagiários e temporários não podem participar do Programa.

Para auxiliar o desenvolvimento de algumas das ações, existe uma Chácara na Sede Campestre do O Boticário, onde é oferecida a maioria das atividades desportivo-recreativas e toda a infra-estrutura dessa Sede Campestre é patrimônio da empresa.

As atividades e estruturas ofertadas tanto na Chácara quanto na Sede da Associação são: Academia de musculação (07:00 às 21:00), campeonato interno, futsal, futebol, vôlei, atletismo, corrida de rua, basquete, jogo de tênis, salão de festas, torneio de esportes, além da participação dos jogos do SESI e SESC, salão de beleza, cafeteria, sala de TV, salão de jogos, excursões, brindes pelo dia do Homem e Cesta de

Natal. Ressalta-se ainda a existência de um projeto arquitetônico da construção de um ginásio poli-esportivo com mais de 1.000 m²., o qual provavelmente começará a ser construído em dois meses, ou seja, outubro de 2009.

Observa-se, também, que, desde aproximadamente o ano de 2000, em quaisquer dessas atividades ofertadas pela Associação, o funcionário pode convidar um amigo ou um familiar para participar, desde que comprove o vínculo. Contudo, o preço cobrado a esses será diferente do que é cobrado ao funcionário, além do fato que o funcionário ficará responsável pelo seu convidado. A comunidade também pode participar da academia de musculação, porém, o seu custo será diferente, ou seja, superior ao dos funcionários.

Para o acompanhamento dos funcionários na academia de musculação e na colônia de férias foi contratada a Assessoria Esportiva Trainer para desenvolver o serviço especializado e terceirizado.

Sobre as atividades de turismo, sabe-se que, apesar da Associação ter convênio com a agência de viagens ANC Turismo, ela também tem convênios com redes de hotéis e sites para benefício dos funcionários. Por esse motivo que, às vezes, a própria equipe da Associação organiza as excursões e viagens para seus associados, por já terem um contato próprio e direto com fornecedores como hotéis e transportadoras. Esses convênios possibilitam um menor custo para a Associação. Todavia, ela não desenvolve nenhum incentivo direto para os associados durante o seu período de férias. O incentivo que eles têm são os convênios com empreendimentos turísticos que o funcionário, ao comprovar seu vínculo à empresa O Boticário, ganha descontos especiais.

A partir de todo esse trabalho de gerenciamento de atividades de lazer, esporte, e turismo, é que a equipe de três funcionários da Associação percebe que essas atividades desenvolvidas criam a oportunidade de interação entre os

funcionários, a possibilidade de novos vínculos de amizade, a diferença no dia a dia do funcionário, o aconchego, um ambiente agradável, a sensação de bem-estar de que eles são importantes e a melhoria no rendimento dentro da empresa.

O serviço prestado por eles é notado positivamente, uma vez que essa equipe recebe presentes, fotos, *feedback* e muitos elogios com relação à satisfação dos funcionários nas festas, nos eventos, nas colônias de férias entre outras atividades que eles oferecem, o que gera um laço de amizade entre os funcionários e a Associação, fato que faz com que a equipe se sinta bem com o trabalho prestado. Por isso, essa equipe percebe a importância da presença de um deles nos eventos e atividades propostas. O que gera uma facilidade em abrir as portas para sugestões e críticas que os funcionários queiram fazer, uma vez que a Associação enxerga o funcionário como um associado, independente do seu cargo. Por isso, quando o funcionário reclama, a Associação tenta ver o motivo e mudar para atender melhor.

Os entrevistados revelaram também, que apesar do orçamento ser pequeno, identificam a criatividade como um fator chave para desenvolver as atividades, até porque essas ações são feitas para que os funcionários se sintam especiais e importantes. Por isso, as atendentes da loja da Associação são treinadas especialmente para atender muito bem todos de igual para igual.

Outro benefício proporcionado pela Associação é o fato dos funcionários, principalmente os que trabalham na fábrica, ganharem a oportunidade de fazer turismo por causa da facilidade que é criada para eles, como as excursões com preços menores que os de mercado e que podem ser pagos de forma parcelada.

CONCLUSÃO

Promoção



Realização



O mundo caminha para o desenvolvimento sustentável, no qual o intuito financeiro deve ser atenuado e o foco na integração da relação humana e do bom convívio deve ser um ideal. É com esse intuito que programas de qualidade de vida empresarial para os funcionários são desenvolvidos. Fato consumado quando se presenciaram empresas que percebem a importância de oportunizarem a melhoria da qualidade de vida dos seus colaboradores, que são também responsáveis pela geração de lucro para empresa.

É a partir do referencial teórico e dos relatos de algumas empresas descritas na Revista Saúde no Trabalho, que nota-se a mudança para melhor de como as pessoas são tratadas no ambiente de trabalho. Fato exposto pela noção desse ambiente ser o maior responsável pela conduta e convívio entre os funcionários; além do que, se este ambiente não for saudável e agradável, o trabalho de bem-estar desenvolvido no programa de qualidade de vida não terá continuidade.

Observou-se também que a tecnologia de comunicação propicia o prolongamento do tempo de trabalho para a residência do funcionário. Assim, aquele tempo que poderia ser destinado a outras tarefas, até mesmo num momento de lazer, é ocupado pelo tempo de trabalho. Devido a esse fato, notou-se que se a prática de atividades de lazer, esporte e turismo fossem intercaladas com o tempo de trabalho, o funcionário apresentaria uma melhoria na sua qualidade de vida, produtividade e estímulo na hora de trabalhar. Logo, pode-se inferir que foi a partir dessa idéia que programas de qualidade de vida são ofertados para possibilitar um tempo antes, durante ou depois do trabalho, para praticar atividades de lazer, esporte e turismo em atividades escolhidas pelos próprios funcionários, de acordo com suas necessidades e prazeres.

Com referência aos estudos de caso realizados, esse novo entrosamento do lazer no tempo de trabalho é percebido na empresa Herbarium, quando oportuniza para seus funcionários, atividades como: caminhada ecológica, corridas, campeonato

esportivo do SESI e festividades. A partir da prática dessas atividades, a coordenadora do programa relata que os funcionários apresentam uma maior integração, motivação, além da percepção da melhoria do clima organizacional e da melhoria da qualidade de vida. Apesar da Herbarium desenvolver mais atividades de saúde e conscientização do que atividades desportivo-recreativas, e das atividades de turismo não serem desenvolvidas. Bem como da afirmação que ainda há uma grande dificuldade em fazer a totalidade dos funcionários participarem e perceberem a importância desse programa.

Através do estudo de caso da Associação O Boticário percebeu-se que além das diversas atividades desportivo-recreativas e de lazer ofertadas, também propiciam viagens, colônia de férias e descontos em todas as empresas do ramo turístico que são associadas à empresa. A partir da participação nessas atividades, a equipe responsável pelo programa percebeu nos funcionários uma melhora na produtividade, na qualidade de vida, na interação entre os funcionários, a criação de novos vínculos de amizade, bem como um ambiente mais agradável e a sensação de bem-estar.

Deste modo, espera-se que cada vez mais as empresas comecem a notar a possibilidade de oferecer momentos de lazer, a partir de convênios com empresas desportivo-recreativas, caso não tenham espaço físico suficiente para tal. Também percebiam que durante a jornada de trabalho, o funcionário necessita de um intervalo para relaxar ou até mesmo praticar alguma atividade lúdica e/ou recreativa, apoiado na importância que passou a se dar na boa formação da equipe de trabalho na qual os indivíduos que a formam deveriam ser prestativos e unidos, para que a relação entre eles e sua produtividade melhore de forma quantitativa e qualitativa.

Acredita-se que tanto o turismo quanto o lazer tem sua importância na vivência da vida moderna, que é cercada pelos grandes questionamentos sobre o motivo de se viver, o quanto se deve ser útil ao próximo, além de todas as pressões psicológicas advindas do ambiente vivido com o interesse de ser melhor para todos.

REFERÊNCIAS

CHADE, J.; Brasil: mais dias de folga e mais horas de trabalho. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 14. out. 2009. Caderno B, p.8.

DE MASI, D.; *O futuro do trabalho*: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 6.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001. 354p.

FRANCIS, C.; Síndrome do desgaste profissional já é realidade nas empresas. *Revista Saúde no Trabalho*, São Paulo, Ano IV, n. 20, jul/ago, p.36-39, 2007a.

HERBARIUM. Site Institucional. Disponível em: <http://www.herbarium.com.br/herbarium_site/institucional/> Acesso em: 22/09/2009.

JIMENES, P.; Dance, cante e espante o estresse. *Revista Saúde no Trabalho*. Ano II, n. 13, maio/jun, p.06-07, 2006b.

MACEDO, L.E.T.de; CHOR, D.; ANDREOZZI, V.; FAERSTEIN, E.; WERNECK, G.L.; LOPES, C.S.; Estresse no trabalho e interrupção de atividades habituais, por problemas de saúde, no estudo Pró-saúde. Scielo, *Caderno Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 10, outubro, 2007. Disponível em: < <http://www.scielosp.org/pdf/csp/v23n10/08.pdf> > Acesso em: 09/03/2009.

MARCELLINO, N.C. (org); *Lazer & empresa: múltiplos olhares*. Campinas, SP: Papyrus, 1999. 175p.

MARCELLINO, N.C.; *Lazer e humanização*. 4.ed. Campinas, SP: Papyrus, 2000. 88p.

MASLACH, C.; LEITER, M.P.; *Trabalho: Fonte de prazer ou desgaste?* Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas, SP: Papyrus, 1999. 239p.

SOÁREZ, P.C.; KOWALSKI, C.C.G.; FERRAZ, M.B.; CICONELLI, R.M.; Tradução para português brasileiro e validação de um questionário de avaliação de produtividade. Scielo, *Revista Panamericana de Salud Publica*, São Paulo, v.22, n. 01, 2007. Disponível em: < <http://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v22n1/a03v22n1.pdf> > Acesso em: 09/03/2009.

VALE, A.; Saúde e qualidade de vida, boas práticas premiadas. *Revista Saúde no Trabalho*. Ano II, n. 11, jan/fev, p.06-09, 2006a.

VALE, A.; Reflexos do lazer no trabalho. *Revista Saúde no Trabalho*. Ano II, n. 14, jul/ago, p.22-25, 2006c.