

O PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA EMPRESARIAL COM FOCO NO LAZER E TURISMO: UMA AÇÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Helissa Nascimento dos Santos
UFPR

RESUMO: O objetivo desse trabalho é revelar o programa de qualidade de vida empresarial com foco no lazer e turismo como uma ação de responsabilidade social aplicada ao funcionário. A partir da pesquisa bibliográfica buscou-se a relação entre o trabalho e o lazer, para demonstrar o entrelaçamento entre os dois e o benefício dessa relação. Identificou-se que apesar da relação trabalho e lazer ser um fator positivo, ainda há relatos de ambientes empresariais que ocasionam desgaste físico e psicológico no funcionário. Dessa maneira, constatou-se que o programa de qualidade de vida, com foco nas atividades desportivo-recreativas de lazer e turismo, pode contribuir para a melhoria da relação lazer e trabalho, demonstrando uma bela ação de responsabilidade social empresarial para os funcionários. Para a confirmação dessa abordagem coletaram-se depoimentos, a partir de pesquisa descritiva com entrevista semi-estruturada com as empresas Herbarium, Associação O Boticário e Fundação Celepar. Por conseguinte, a análise dos depoimentos confirmou o objetivo desse artigo, a partir do momento que as empresas se demonstram preocupadas com seus funcionários, oferecendo a eles a possibilidade de praticarem atividades de lazer e turismo, de maneira que eleva e melhora o bem-estar, a qualidade de vida e saúde dos funcionários. O retorno dessa ação é o aumento na taxa de produtividade da empresa, bem como funcionários mais saudáveis. Assim, constituindo-se em uma atitude de responsabilidade com preocupação social com seus colaboradores

PALAVRAS CHAVES: Programa de qualidade de vida, lazer e turismo, responsabilidade social, produtividade, bem-estar

ABSTRACT: The aim of this study is to reveal the quality program of business life with a focus on leisure and tourism as a social responsibility action applied to the employee. From the literature was sought the relationship between work and leisure, to demonstrate the links between the both and benefit from this relationship. It was identified that although the relationship between work and leisure to be a positive factor, there are reports of business environments that cause physical and psychological in the employee. Thus, it was found that the program quality of life, focusing on sports, recreational activities for leisure and tourism can contribute to improving the relationship work and leisure, showing a beautiful act of corporate social responsibility to employees. For confirmation of this approach, were collected

Promoção



Realização



statements from descriptive research with semi-structured interviews with the companies *Herbarium*, *Associação O Boticário* and *Fundação Celepar*. Therefore, the analysis of the testimonies confirmed the objective of this article, from the time show that companies concerned about their employees, offering them the opportunity to practice leisure activities and tourism in a way that increases and improves the welfare the quality of life and health of employees. The return of this action is the increased production rate of the company and employees healthier. So, it is an attitude of social responsibility concern with its employees.

KEY WORDS: Program quality of life, leisure and tourism, social responsibility, productivity, well-being

INTRODUÇÃO: busca de práticas saudáveis para o corpo e a mente é um assunto em alta na sociedade. Equilibrar o trabalho e a atenção à família, disponibilizar tempo para o lazer e a prática desportiva tem sido um dos desafios para as organizações, para os gestores e para projetos individuais na equação realização profissionais e vida saudável.

Na contramão desse ideal o trabalho consome cada vez mais a atenção e o esforço do trabalhador pelas exigências de metas, velocidade das informações, repostas em tempo real, adequação às novas tecnologias, e ainda, a alta competitividade e o risco de desemprego, responsáveis por ambientes de trabalho com alto nível de stress e geradores de conflitos interpessoais. Todos esses vetores de alguma forma contribuem também para a redução do desempenho individual e organizacional.

É com essa percepção, que será relatado nesse artigo sobre a necessidade da melhoria de vida, advinda da realidade de alguns ambientes de trabalho que ainda geram desgastes físicos e psicológicos a seus funcionários, o que deteriora a qualidade de vida dos mesmos e prejudica na taxa de produtividade da empresa. Assim, será exemplificado pela pesquisa bibliográfica e descritiva o fato das empresas que

incentivam a prática de atividades desportivo-recreativas resultarem na melhoria da qualidade de vida do funcionário, evitando o seu sedentarismo. Já quando ocorre o incentivo ao turismo, as empresas estão buscando a melhora da qualidade de vida do funcionário, através dos benefícios que essa atividade proporciona, como: a quebra de rotina, o descanso mais eficaz, a vivência do lazer e do sentir-se livre e em harmonia.

A partir de estudos de como melhorar a qualidade de vida dos funcionários e priorizar uma melhor taxa de produtividade na empresa, percebeu-se que unir a relação do tempo de lazer com o tempo de trabalho, ajuda a premissa dessa melhoria de vida. Por isso, esse artigo tem como objetivo, revelar o programa de qualidade de vida empresarial com foco no lazer e turismo como uma ação de responsabilidade social aplicada ao funcionário. Uma vez que alguns funcionários já identificam essa necessidade e importância da empresa oferecer, apoiar e/ou financiar momentos de lazer e turismo, antes, durante ou depois do trabalho. Porque o lazer e o turismo quando integrado ao trabalho pode ser um fator atenuante das tensões e pressões nas organizações. Assim, a empresa ao aplicar essa acessibilidade, responde à demanda da ação de responsabilidade social para seu público interno, que são os funcionários.

1- TRABALHO E LAZER

Para adentrar no tema aqui abordado, o conceito de lazer e sua interface com o trabalho deve ser explicado. Dumazedier (1999) afirma que as formas de lazer surgiram com a revolução industrial, mesmo porque antes desta fase, o lazer era algo relativo e questionável, pois a nobreza não trabalhava e sua ociosidade não podia ser considerada um lazer. Quem trabalhava eram os escravos e camponeses, logo, a ociosidade aristocrática não pôde ser revelada como lazer. Da mesma maneira afirma Barreto (2000, p.59) “ainda no século XVIII, o ócio, já com algumas modificações, era um atributo de classe e não uma divisão do tempo de todas as pessoas. (...) O próprio

conceito 'lazer' não existia". Pelo simples motivo que "O lazer não é a ociosidade, não suprime o trabalho; o pressupõe. Corresponde a uma liberação periódica do trabalho no fim do dia, da semana, do ano ou da vida de trabalho" (DUMAZEDIER, J; 1999, p.19). Portanto, o conceito de ociosidade difere do conceito de lazer.

Dessa forma, entende-se o momento em que a sociedade esteve dividida em dois grupos principais quanto à ocupação do tempo: a primeira delas passou a consumir seu tempo nas exageradas jornadas de trabalho, enquanto outra parcela da sociedade passava boa parte do seu tempo sem atividades laborais. Logo, pode-se dizer que o lazer era apenas consumido nos encontros religiosos e familiares.

Para Reginato (*in* MARCELLINO, 1999), o lazer passa a ser vivenciado a partir do momento que a cidade e a indústria surgem. O que para Rodriguez (2002) isso ocorre quando James Watt, em 1776 cria a máquina a vapor e o Estado se torna o regulamentador da sociedade. Conseqüentemente, o trabalho se torna a esfera principal de um tempo dividido pela criação do relógio mecânico, surgindo uma nova forma de produção, com 16 horas de jornadas de trabalho (estimuladas pelos argumentos puritanos do século XVIII) e uma sociedade baseada nos meios de transporte, na energia e na indústria, fatos que são conhecidos como Revolução Industrial.

Da mesma maneira, Barreto declara que foi "no final do século XIX que alguma coisa parecida com o conceito de lazer surgiu" (2000, p.61), até porque esse conceito foi estipulado pela divisão do tempo de trabalho (obrigação) e do momento de prazer (tempo livre), por isso, compreende-se a necessidade da nova classe de ricos, que eram os burgueses, ou seja, os comerciantes a buscarem atividades recreativas para o momento em que não precisassem trabalhar. Barreto ainda recorda que, devido à produção de bens de consumo em série, houve a necessidade de uma demanda consumir esses produtos. Assim sendo, criou-se o conceito do intervalo da intra-jornada, além dos domingos de folga e, em seguida, a concessão às férias.

Esse fato também se deve ao desenvolvimento da tecnologia, as experiências de guerra, a massificação da produção, as forças sindicais, entre outros fatores que fizeram com que a sociedade, a sua forma de trabalhar, a jornada de trabalho e o tempo livre evoluíssem. O que é relatado por Bernhoeft (1991) quando elucida que em 1890 eram gastam 70 horas semanais apenas para o trabalho, enquanto a expectativa de vida era apenas de 40 anos. Por outro lado, ele diz que atualmente as pessoas gastam 40 horas semanais e apresentam uma expectativa de vida de 70 anos.

Assim sendo, Marcellino (2000) revela que, principalmente a partir da década de 1990, o lazer foi favorecido pelo progresso tecnológico que propiciou mais rapidez na forma como se desenvolvem as tarefas do trabalho. Assim, os trabalhadores puderam desfrutar de uma parcela de tempo adicional voltado não apenas para o descanso, com o propósito de ter mais forças e energia para voltar a trabalhar no dia seguinte. Sendo que mais tarde, esse tempo pôde ser ocupado pela gestão das atividades de lazer.

Percebe-se que, dessa forma, para Marcellino (1999), o lazer é a vivência de diversos conteúdos culturais, num determinado tempo disponível, possibilitando o momento de ócio e não de ociosidade, sem obrigações para fazê-lo. Esse momento foi criado pela própria sociedade que o desenvolve de maneiras melhores e diferentes a cada dia, sendo um veículo educacional, pois trás para o indivíduo um desenvolvimento pessoal e social, além do simples descanso e divertimento. Consequentemente, o ócio colocado dessa forma está intrinsecamente ligado ao lazer e percebe-se que para evitar a ociosidade, muitos desenvolvem o seu ócio criativo, segundo Masi (2001).

Além disso, sabe-se que o lazer é um fenômeno moderno, surgido com a artificialização do tempo de trabalho e com o surgimento da revolução industrial que, com as longas jornadas de trabalho, desgastaram e consumiram totalmente o homem, causando-lhe traumas irreversíveis. Logo, não é de se espantar, que ainda haja

funcionários que estejam insatisfeitos com seu emprego, não havendo nenhum tipo de motivação e criatividade na sua forma de trabalhar, o que facilita pensamentos que alguns têm ao acreditar que necessitariam de aumento salarial e mais dias de folga.

Por outro lado, há empresas que enxergam a necessidade de equilibrar a relação empresa-funcionário, para que assim possa gerar um ambiente mais agradável, isso porque, segundo Exame: “As empresas (...) que pagam salários acima da média para empregados em contínuo desenvolvimento e que estão gerando resultados vão sustentar sua folha de pagamento” (2006, p.29). Contudo, para que isso ocorra e a empresa consiga pagar altos salários, o funcionário tem que continuar motivado, para que assim consiga produzir com mais eficiência, logo, para dar respaldo a esse equilíbrio de ambiente motivado, é necessária uma gestão de pessoas que invista em benefícios, uma vez que “Os benefícios são medidos pela qualidade em atender necessidades básicas dos trabalhadores, oferecendo condição digna de vida e trabalho” (EXAME, 2006, p.29).

Atualmente, ainda de acordo com a Revista Exame encontram-se casos de empresas como a Masa, que fabrica peças plásticas e tem sua sede instalada em Manaus; que para gerar um ambiente agradável, estimula seus funcionários a opinar e por em prática idéias criativas. Além de oferecer vários benefícios e apoio para os mesmos, como: “massagem duas vezes por semana, salas de descanso para homens e mulheres, ginástica laboral, loja de conveniência dentro da empresa, sala de leitura, sala de acesso a internet” (2006, p. 63).

Por um ponto vista mais criterioso e exigente, afirma-se que o funcionário atual precisa, também, de atividades desportivo-recreativas durante e fora da sua jornada de trabalho para que, assim, sua mente possa ser exercitada de forma criativa para aumentar sua motivação e seu desempenho produtivo. Desta maneira, o lazer desenvolvido e proporcionado pela empresa deve ter a consciência, segundo Marcellino (1999), que os funcionários quando praticam o lazer proporcionado pela

empresa devem ser sujeitos, reconhecidos e não simplesmente objetos. Logo, deve haver democracia na escolha e na conduta das atividades de lazer dentro das empresas. Sendo que este não deve ser automatizado, controlado. Pelo contrário, deve ser fomentada a criatividade e a liberdade de expressão do trabalhador.

Então, quando a empresa desempenha um papel responsável socialmente pelos seus funcionários, compreende-se que suas motivações não estão relacionadas apenas no interesse que a empresa tem em desenvolver ainda mais a sua imagem, mas também ganhar o benefício de ter funcionários mais motivados.

Esse fato ocorre quando se percebe que, para Madsen (*in* MARCELLINO, 1999), o lazer ainda está defasado, porque apesar de ser um direito social defendido pela Constituição brasileira, a maioria não tem acesso a este e, ainda, a educação é pouco oferecida para e pelo lazer, havendo poucos profissionais realmente qualificados para fazer a gestão e a execução das atividades correlacionadas. Todavia, segundo Madsen, algumas instituições tentam ofertar atividades de lazer para os seus funcionários e familiares, dentro da própria empresa, em busca de melhorias da qualidade de vida dos mesmos, sob uma nova visão de desenvolvimento organizacional que se preocupa com um trabalhador/cidadão.

Muitas empresas, segundo Madsen, já percebem que a prática de atividades de lazer e bem-estar propicia: “a melhora da qualidade da produção, a otimização do tempo e de recursos, o aumento da confiança na empresa/instituição e do prazer de trabalhar, assim como a diminuição dos acidentes de trabalho e do absenteísmo” (*in* MARCELLINO, 1999, p.101). Afirmando, ainda, que no momento em que ocorrem essas atividades, apesar do fato dos mais variados ocupantes de cargos estarem juntos na prática da atividade, quem se expõe é o indivíduo e não o profissional.

Madsen declara que as atividades de lazer turístico são benéficas, pois, além de proporcionar uma maior interação entre os funcionários e seus familiares, é possível

uma maior interação entre o cidadão e a localidade visitada, além de uma propensão ao desenvolvimento de educação ambiental, social e cultural. Essas atividades propiciam também o conhecimento de patrimônios e atrativos turísticos antes não visitados pelos funcionários que, dessa maneira, passam a valorizar esses monumentos e localidades. Um exemplo dado por Madsen são as excursões oferecidas dentro do próprio município ou em outras regiões.

O investimento que as empresas fazem nos seus funcionários ao participarem de eventos esportivos denota uma maior visibilidade da boa imagem da empresa para com seus funcionários que também podem ser seus clientes. A repercussão acerca dessas ações realizadas pela empresa na qual eles trabalham chega à comunidade, bem como na demanda real e potencial de consumidores. Da mesma forma, Madsen relata que essas atividades esportivas (como jogos, campeonatos e gincanas) possibilitam um momento de alegria, confraternização e envolvimento dos familiares e dos clientes.

Segundo Schwartz (*in* MARCELLINO, 1999), os programas de lazer oferecidos pelas empresas para os seus funcionários propiciam o desenvolvimento da criatividade e do relacionamento interpessoal, pois a prática do lazer gera um ambiente mais descontraído, com pessoas mais motivadas, entusiasmadas, que cooperam entre si, respeitam mais o próximo e integram, assim, seus interesses.

Schwartz revela que todas as caracterizações estimuladas e desenvolvidas pelas atividades de lazer desencadeiam um processo produtivo para as empresas. Uma vez que a liberdade de expressão, a auto-estima elevada, a democracia na forma como é gerido o grupo e um bom relacionamento interpessoal entre os funcionários fomentam um maior comprometimento e envolvimento por parte destes, que passam a desenvolver suas tarefas de modo mais gratificante.

Contudo, muitas instituições e empresas ainda têm dúvidas sobre quais atividades deveriam ser trabalhadas. Por isso, Schwartz (*in* MARCELLINO), exemplifica algumas atividades de lazer que podem ser gerenciadas e oferecidas pela empresa para seus funcionários e familiares, tais como: “a organização de grêmios esportivos, com campeonatos focalizando diversas modalidades, (...), como jogos desportivos, jogos intelectuais (charadas, gincanas intelectuais)” (1999, p.146), entre outras.

Os funcionários da sociedade atual carecem de atenção e cuidados, um com o outro, porque se apresentam cada vez mais com aspecto de frieza e distanciamento entre eles. Por isso, Padilha (*apud* INÁCIO, *in* MARCELLINO, 1999) declara que os programas que oferecem lazer nas empresas trazem à nova era um capitalismo humanizado. Porque investir no bem-estar do funcionário é uma responsabilidade social, na tentativa de diminuir o sofrimento dele, que é consequência da ansiedade e da frenética rotina diária que faz sua saúde e sua produção na empresa diminuírem.

Na sociedade capitalista, a empresa depende do funcionário assim como o funcionário depende da empresa. Porém, quanto melhor o funcionário produzir, melhor para a empresa e para que ela atinja seu objetivo principal, que é o lucro. E para que esse funcionário produza bem, a empresa precisa tomar consciência que o seu colaborador deve estar muito bem psicológica e fisicamente. Essa questão pode ser fomentada através da prática de atividades que proporcionem momentos de lazer e de bem-estar dentro das empresas.

2- DESGASTE FÍSICO E PSICOLÓGICO DO TRABALHADOR

Apesar da tendência de desenvolver programa de qualidade de vida empresarial, sabe-se que ainda há grandes conseqüências negativas resultadas da relação funcionário-empresa. Como é o caso do estresse que é uma doença relativamente recente, sendo esta, muitas vezes, o resultado de grandes desgastes

físicos e psicológicos apresentado por diversos pacientes. Logo, para melhor entender o que significa esta doença, Alves et al. busca a resposta ao consultar um dicionário *Webster's*: inglês-português, revelando que “na língua portuguesa (...) equivale ao conjunto de reações do organismo a agressões de ordem física, psíquica, infecciosa e outras, capazes de perturbar”, já na língua inglesa, “estresse é a pressão ou angústia resultante de sofrimento físico ou mental ou de circunstâncias difíceis”. Portanto, tanto na tradução portuguesa quanto na inglesa, para que ocorra o estresse, este tem que ser estimulado por algum fator, que desencadeará diversas reações físicas, biológicas e mentais no indivíduo.

Um caso também típico, mas pouco conhecido pela população e pelos médicos é a síndrome do desgaste profissional, conhecida também como síndrome de *Burnout*. Segundo Francis, essa doença pode ser confundida pelo sintoma de estresse, mas é “definida como uma síndrome caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional em decorrência de trabalho excessivo somado à má adaptação do homem ao seu trabalho” (2007a, p.37).

Francis (2007a) explica que, em 2002, a *Internacional Stress Management* fez uma pesquisa com trabalhadores de nove países e percebeu que o Brasil se apresentou em segundo lugar com relação ao número de profissionais estressados. No primeiro lugar está o Japão. Chegando a conclusão que “cerca de 70% da população economicamente ativa sofre de estresse ocupacional, destes estimam-se que 30% são vítimas da Síndrome de *Burnout*” (2007a, p.37).

Em uma entrevista a psicóloga Dra. Ana Marina Benevides Pereira, a qual obteve seu título de doutora em Maringá, a partir do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e *Burnout* do Departamento de Psicologia da Universidade Estadual, relata a origem dessa síndrome, como sendo “desencadeada nas relações do trabalho, decorrente de ambiente físico inapropriado, mudanças organizacionais, normas institucionais discordantes, clima laboral difícil ‘pesado’ excesso de burocracia,

sobrecarga de trabalho” (*apud* FRANCIS, 2007a, p.37) entre outros fatores decorrentes desse ambiente.

Para verificar se o trabalhador apresenta essa síndrome, Francis relata que se devem perceber no funcionário sintomas fisiológicos como: “falta de apetite, cansaço, insônia, dor cervical e úlceras, distúrbios do sono, dores musculares, cefaléias ou enxaquecas, entre outros” (2007a, p.37). Sendo relatados os sintomas psicológicos como: “irritabilidade, gritos, ansiedade, depressão, frustração, respostas rígidas e inflexíveis” (2007a, p.37).

Revela-se, então, que o ambiente de trabalho interfere nas relações interpessoais e, principalmente, na saúde do trabalhador. Logo, o trabalhador muitas vezes não é a causa do problema e, sim, o ambiente em que ele vive que o torna estressado. Talvez isso ganhe justificativa pelo fato do Brasil ter mais horas de trabalho comparado com outros 41 países, logo, os trabalhadores do Brasil vivem mais tempo dentro do ambiente de trabalho, o que demonstra que não é o fato dele trabalhar muito que resultará numa alta produtividade, pelo contrário, segundo dados da OIT – Organização Internacional do Trabalho, “Em 2007, (...) a produtividade de um trabalhador brasileiro caiu 0,1% por ano nos 25 anos anteriores” (*apud* CHADE, J; 2009, p.08).

Esse fato é resultado de ambientes de trabalho que não apresentam valor ético, sendo possível observar casos de transtorno no trabalhador que convive e aplica essas atividades que lhes são obrigatórias. Como podem ser constatados pelos autores Maslach e Leiter quando informam que “o desgaste físico e emocional não é um problema das pessoas, mas do ambiente social em que elas trabalham” (1999, p.36), uma vez que o ambiente de trabalho é responsável pela conduta dos funcionários.

Ainda há outros fatores segundo Maslach e Leiter (1999) que influenciam no desgaste físico e emocional, como situações rotineiras de: excesso de trabalho, falta de liberdade de expressão, falta de controle sobre o trabalho e não reconhecimento.

Outra situação é a falta de união dos componentes da equipe de trabalho ser vista por Maslach e Leiter como um processo de desconfiança, falta de camaradagem, ausência de elogios entre outros fatores que conseqüentemente levam ao conflito interpessoal, gerando “frustração, raiva, medo, ansiedade, desrespeito e suspeita no local de trabalho” (1999, p.31).

A falta de equidade também é um problema que ocorre segundo Maslach e Leiter, quando os “que têm autoridade não são honestos e não respeitam quem somos” (1999, p.32), ou seja, quando a desigualdade é explícita. O que leva ao maior desgaste mental e moral, nessa situação, é o conflito de valores. Quando para continuar naquele emprego, o funcionário às vezes se submete a infringir os códigos de ética, ignorando seus valores pessoais, tudo isso em prol de uma remuneração ao final do mês.

Para que essa realidade se modifique e que haja investimento no capital humano, existem alguns estudos no Brasil que buscam criar novos processos que auxiliam na investigação sobre o nível de estresse do funcionário no seu ambiente de trabalho. Apesar de que muitos desses modelos de pesquisa ser versões traduzidas e adaptadas para o português, pelo fato da primeira versão normalmente ser de outros países como Estados Unidos e Suécia. Mesmo assim, segundo Alves et al. "a utilização da escala adaptada de medida de estresse no trabalho permitirá que sejam investigadas associações com diversos desfechos de saúde em estudos nacionais" (2004, p.06-07), apesar dessa escala adaptada não contemplar todos os aspectos inerentes ao ambiente de trabalho.

Neste contexto, sabe-se que segundo os pesquisadores Theorell e Karasek "os primeiros estudos que associaram o estresse no trabalho com desfechos no âmbito da saúde (com ênfase nas doenças cardiovasculares) remontam ao início da década de 1960" (*apud* ALVES et al. 2004, p.02).

Desde então, cada vez mais o assunto sobre os malefícios e benefícios do trabalho é discutido, tornando-se tema de artigos, monografias, dissertações e teses; e "Robert Karasek foi um dos pesquisadores pioneiros a procurar nas relações sociais do ambiente de trabalho fontes geradoras de estresse e suas repercussões sobre a saúde" (ALVES et al. 2004, p.02). Sendo que o modelo de pesquisa deles apresenta-se com foco na organização do trabalho, o qual obtém uma mensuração e um diagnóstico do nível de estresse no trabalho, ou seja, uma análise entre demanda psicológica e controle. Na aplicação deste modelo verificou-se que no trabalho: quando há grandes demandas psicológicas e baixo controle, gera-se alto desgaste; quando há baixas demandas e baixo controle, gera-se um trabalho passivo; quando há liberdade do funcionário escolher e planejar seu quadro de horas com relação a seu ritmo biológico, as demandas excessivas são melhor controladas e os danos são menores.

A partir desse diagnóstico é possível pensar que a questão motivacional que estimula o funcionário está intimamente ligada a sua real produtividade, além do quadro organizacional de seus afazeres, o que faz com que o colaborador se sinta útil. Entretanto, ainda percebe-se que um estudo completo, holístico, qualitativo e analítico sobre as influências do trabalho com relação à saúde do trabalhador ainda é inexistente. Mas que abrem caminhos e oportunidades de coletar dados e informações acerca do que já foi pesquisado para fazer um estudo de interfaces que podem levar a uma resposta e descoberta final sobre a temática.

3 - RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Promoção



Realização



Para melhorar esse quadro de propensão ao desgaste físico e psicológico, o programa de qualidade de vida desenvolvido pelas empresas é uma ação de responsabilidade social empresarial que visa o bem-estar dos seus funcionários para melhor produtividade e motivação durante as suas jornadas de trabalho.

Para verificação desse fato, observa-se a definição de responsabilidade social empresarial sob a visão de Barbosa e Rabaça (*apud* ASHLEY, 2006, p.26) como sendo “um compromisso da organização com a sociedade, em que sua participação vai mais além do que apenas gerar empregos, impostos e lucros”. Além disso, revela que “O equilíbrio da empresa dentro do ecossistema social depende basicamente de uma atuação responsável e ética em todas as frentes, em harmonia com o equilíbrio ecológico, com o crescimento econômico e com o desenvolvimento social”.

Esse conceito é amplo e remonta a teoria que se tem quando uma empresa financia projetos para preservar o meio ambiente e capacitar profissionalmente a comunidade carente ao seu entorno, além de oferecer atividades desportivo-recreativas para seus funcionários, pois assim a empresa conquista o respeito e a confiança da sociedade e dos *stakeholders*.

Para Dallabrida, a responsabilidade social é “a obrigação da administração de tomar decisões e ações que contribuirão para o bem-estar e para os interesses a sociedade e da própria organização” (*apud* SOUZA; SAMPAIO, 2006, p.418). Este é um conceito mais objetivo e nomeia o desenvolvimento da qualidade de vida tanto da sociedade quanto da organização como uma obrigação empresarial.

Já a definição dada pelas instituições *Business for Social Responsibility* (BSR), *Corporate Social Responsibility* (CSR-Europe), Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, *International Finance Corporation* (IFC), *Sustainability Institute*, *Institute of Social and Ethical Accountability* “é definida pela relação que a empresa estabelece com todos os seus públicos (*stakeholders*) no curto e no longo

prazo” (ETHOS, 2002, p.05). Considerando-se como todos os tipos de públicos de uma empresa, segundo Ethos, aqueles que estejam interligados no que a empresa atua ou onde quer atuar e esse público pode ser facilmente elencado a partir da classificação, como: “valores e transparência, público interno, consumidores/clientes, meio ambiente, fornecedores, comunidade, governo e sociedade” (2002, p.05).

Para melhor entender o porquê desses conceitos, demonstra-se a evolução da teoria de responsabilidade social no século XX. Deve-se lembrar segundo Ashley (2003), que em 1916, em Michigan, começa uma discussão sobre qual seria a responsabilidade social das empresas americanas, uma vez que essas causam impactos à sociedade. Contudo, nessa época, as empresas acreditavam que elas tinham apenas responsabilidade com seus acionistas e não com a comunidade. Além de afirmarem, segundo Srour (*apud* ASHLEY, 2006), que a responsabilidade social estava diretamente ligada ao número de empregos ofertados, a geração de impostos, ao cumprimento das normas legais, ou seja, com foco totalmente economicista.

Após a Segunda Guerra Mundial, em 1950, a discussão sobre essa temática é retomada. Então, passa-se a acreditar que se devem criar normas para delimitar quais seriam as responsabilidades das empresas com a sociedade.

Em 1970, um novo conceito entra em voga, o da responsabilidade social corporativa, na qual as empresas devem criar programas e ações para favorecer uma qualidade de vida para os seus fornecedores, funcionários, acionistas e outros interligados a mesma. Outro conceito é a Responsividade Social Corporativa que, ainda segundo Ashley (2003), será executada a partir da capacidade da empresa responder às demandas colocadas pelos seus parceiros e consumidores a elas, como a demanda pelo respeito ao meio ambiente e seus funcionários. Logo, a partir da responsividade, a empresa tem o dever e a responsabilidade de criar programas para responder a essas demandas.

Depois de todos esses conceitos e discussões, em 1990, as empresas percebem que conseguem manter lucros a partir de programas de responsabilidade social, com o foco em atividades mais humanitárias e de desenvolvimento da criatividade. Pois, a palavra chave que move as empresas é confiança. Isso tudo ligado ao estereótipo da boa imagem. Essa questão será ampliada porque, na década de 1990, a sociedade passa a ser baseada na necessidade de gerar conhecimento, a partir de informações, uma vez que a sua força física foi substituída segundo Grajew (*apud* ASHLEY, 2006), pelas máquinas desenvolvidas tecnologicamente. Logo, as empresas passam a precisar de pessoas criativas, motivadas e talentosas.

E, segundo Tenório (2006), essas discussões do século XX se desenvolveram a partir da idéia e de ações de filantropismo, que se ressaltavam com o esgotamento do modelo industrial, e o começo do desenvolvimento de uma sociedade pós-industrial. Com isso, a idéia de responsabilidade social amadurece a ponto de fazer parte dos planos de negócios das empresas.

Logo, nota-se que a industrialização criou impactos negativos principalmente no aspecto da qualidade de vida e no meio ambiente, assim como as empresas na atualidade geram impactos negativos quando se utilizam dos recursos do meio ambiente de uma forma frenética, para alimentar a neurose do consumismo vivido no século XXI. Devido a estes fatos, que Martinelli (*apud* ASHLEY, 2006) revela que a sociedade começa a perceber que o governo não consegue regular essa cadeia de impactos e, então, começa a pressionar o governo para que as empresas respondam pelos impactos gerados. Até porque, segundo Toffler (*apud* ASHLEY, 2006), a sociedade pós-industrial cria a necessidade de uma sociedade mais saudável e mais civilizada, querendo que as empresas se preocupem com o desenvolvimento social e não apenas com o econômico. Logo, essa nova sociedade busca uma melhor qualidade de vida em geral.

Mesmo porque, segundo Ethos (2002), um dos benefícios gerados pela prática da responsabilidade social empresarial é o ganho da maior lealdade do consumidor, que se importa com questões éticas e como são tratados os funcionários pelas empresas. Essa informação deve-se a pesquisa rotineira, que desde o ano 2000, o Instituto Ethos realiza para saber qual é a percepção do consumidor brasileiro sobre as empresas que desenvolvem programas de responsabilidade social.

Entretanto, até os dias de hoje, a responsabilidade social empresarial nem sempre apresentou um único objetivo: o de ajudar a desenvolver e melhorar as condições de vida da comunidade do seu entorno. Mas também demonstram interesses, segundo Fides (*apud* SOUZA; SAMPAIO, 2006, p.418), sob a visão contábil, na qual responsabilidade social é um investimento; sob a visão legalista, como uma obrigação ou prestação de contas à sociedade; sob a visão empresarial, como uma estratégia de marketing.

Quanto à utilização dessa temática como estratégia de marketing, Ethos (2002) defende que o desenvolvimento de programas de responsabilidade social na empresa gera benefícios para a empresa. Um desses benefícios compreende a valorização da imagem institucional e da marca, podendo-se valer como um diferencial da empresa para agregar valores aos negócios da mesma.

Entretanto, a respeito da responsabilidade social empresarial atual, não se deve preocupar, se as empresas a fazem por questões econômicas e, sim, pensar que elas devem fazer e serem estimuladas a fazer sempre de forma ética, pois o Brasil necessita de um sistema capitalista mais humanizado. O que deve haver é um incentivo por parte do governo federal, na tentativa de fazer com que as microempresas e as de pequeno porte realizem ações voltadas para o bem-estar e o desenvolvimento social. Contudo, esse mecanismo não deve ser forçado, ou seja, não deve ser visto como uma obrigação legal, pois, segundo Ethos, “cumprir a lei não faz uma empresa ser socialmente responsável” (2002, p.06).

Para o Instituto Ethos os aspectos que caracterizam uma empresa socialmente responsável, apresentam-se quando a sua gestão demonstra “transparência, estabelecimento de compromissos públicos, (...), capacidade de atrair e manter talentos, alto grau de motivação e comprometimento dos colaboradores, capacidade de lidar com situações de conflito” (2002, p.06) entre outros aspectos ligados a metas e envolvimento da direção da empresa.

Assim, nota-se que gerir programas que desenvolvam responsabilidade social empresarial com seus públicos de relacionamento é um trabalho árduo que deve ser feito a partir de uma metodologia democrática e participativa, com ações pautadas na ética e na cidadania, visando um maior desenvolvimento humano na questão da qualidade de vida que, por fim, gera uma rentabilidade maior para a empresa, por poder ser utilizado como chamariz desta e no ganho de funcionários mais criativos, produtivos e motivados. Por conseguinte, o resultado obtido será um sistema de vivência mais digna e justa.

Devido a fatos como esses que as atividades desportivo-recreativas devem ser consideradas ações dentro do programa de qualidade de vida que visam a prática da responsabilidade social empresarial. Isso pode ser percebido no exemplo do questionário aplicado pelo Instituto Ethos que para obter indicadores de responsabilidade social, um dos questionários é sobre o público interno e é perguntado se a empresa: “promove exercícios físicos no horário de trabalho?” (ETHOS, 2001, p.21). Essa é a única pergunta voltada à prática de lazer dentro da empresa, porque esses indicadores têm como foco identificar ações de responsabilidade social em geral, não sendo um questionário pontual sobre programa de qualidade de vida.

A partir dessa lógica de raciocínio observar-se-á a posição e a interligação que se tem o programa de qualidade de vida dentro da empresa, na figura abaixo.

Promoção



Realização



DIAGRAMA ORGANIZACIONAL

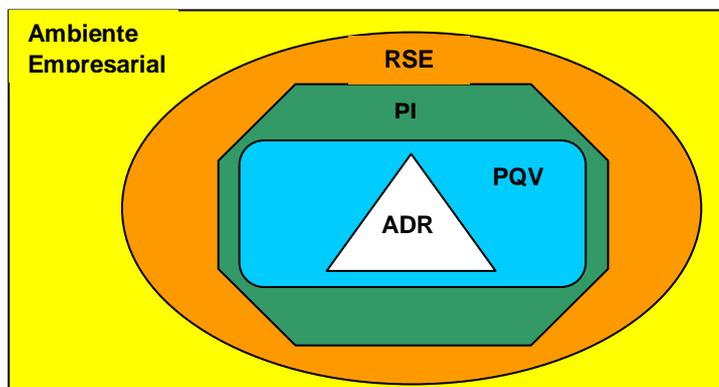


Figura 01: elaboração própria, 2009.

Observe que dentro do ambiente empresarial existem diferentes áreas, sendo que uma delas é da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), na qual uma de suas ações é voltada para o Público Interno (PI) formado por pessoas que trabalham para e dentro da empresa. Uma das maneiras de se atender esse público é através do Programa de Qualidade de Vida (PQV). Sendo assim, serão desenvolvidas várias atividades e programas, em especial a voltada à prática do lazer e ao bem-estar que são as atividades desportivo-recreativas (ADR), que contemplam atividades como: *yoga*, ginástica laboral, massagem, sala de descompressão, musculação, esportes, jogos, lazer, turismo, entre outras.

A partir desse conhecimento que se entrevistou as empresas: Herbarium, Associação O Boticário e Fundação Celepar. Que desenvolvem programa de qualidade de vida empresarial ofertando também atividades desportivo-recreativas. Essas empresas responderam a seguinte pergunta: a empresa trabalha o programa de qualidade de vida como um fator de responsabilidade social empresarial? Por quê?

A Herbarium respondeu: “Acreditamos que qualquer atividade voltada à melhoria de qualidade de vida dos colaboradores, naturalmente torna-se um fator de responsabilidade social”.

Associação O boticário: “Sim. 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”.

Fundação Celepar: “Sim. Porque acredita que esse programa é um compromisso que se tem com os funcionários, com intuito de diversificar sua rotina, facilitar a integração entre as equipes, o que ocorre principalmente durante a Gincana que já faz parte do calendário anual da Fundação”.

Portanto, denota-se a importância que se vê por parte dessas empresas em desenvolver o programa de qualidade de vida como uma ação de responsabilidade social empresarial voltada para seu público interno. Além disso, essas empresas entrevistadas que oportunizam a participação dos funcionários nas atividades desportivo-recreativas, afirmaram que com a prática dessas atividades, percebem em seus funcionários e na empresa: melhoria da qualidade de vida, melhora do entrosamento, melhoria na relação interpessoal, criação de vínculos de amizade, sensação de bem-estar, maior integração, queda do absenteísmo e melhoria no clima organizacional.

Ressalta-se, ainda, o fato da Associação O Boticário e da Fundação Celepar que relataram perceber, através da oferta de atividades de turismo para seus funcionários, a importância que se tem em dar acesso a pessoas que talvez não pudessem fazer turismo, mas que pelas facilidades propostas pela empresa, elas praticam o turismo e se sentem melhores com isso.

CONCLUSÃO

Nesse artigo relatou-se que o Brasil está em segundo lugar com relação ao número de profissionais estressados, pois dos 70% da população economicamente ativa que sofre de estresse ocupacional, 30% são vítimas da Síndrome de *Burnout*. Isso foi justificado por ambientes de trabalho que devido à falta de ética, à pressão rotineira de grande demanda, à sobrecarga e péssimas condições físicas de trabalho, entre outros fatores levarem esse ambiente a prejudicar a qualidade de vida dos funcionários que pela necessidade de trabalhar permanecem a qualquer custo.

A partir desses relatos percebeu-se que há a necessidade de mudar essa realidade. Assim, constataram-se empresas que realizam um entrelaçamento entre o lazer e o trabalho, com intuito de melhorar o ambiente de trabalho. Desta maneira percebeu-se que para desenvolver esse entrelaçamento, há um programa de qualidade de vida empresarial que oferta e desenvolve atividades de lazer e turismo, como uma ferramenta de responsabilidade social que atende o seu público interno, gerando melhor qualidade de vida para seus funcionários e um aumento na taxa de produtividade da empresa, além da criação de uma boa imagem da empresa.

Essa conotação do programa de qualidade de vida empresarial ser uma ação de responsabilidade social foi defendida e constatada a partir dos depoimentos das empresas Herbarium, Associação O Boticário e Fundação Celepar. As quais afirmaram que a responsabilidade social com os seus funcionários está em também ofertar qualquer atividade voltada à melhoria de qualidade de vida dos colaboradores, dando-lhes acesso às atividades que talvez eles não tenham a oportunidade de participar, e, além disso, a prática das atividades de lazer e turismo proporciona bem-estar, relações familiares, qualidade de vida e lazer; sendo essa ação um compromisso que se tem com os funcionários, com intuito de diversificar sua rotina e facilitar a integração entre as equipes.

Essa identificação relatada sobre a melhora do desempenho organizacional e individual na empresa é advinda de uma percepção subjetiva dos gestores das empresas entrevistadas, uma vez que essas empresas não aplicam nenhum modelo de indicador para mensurar essa melhora da qualidade de vida, de relação interpessoal, do ambiente organizacional e melhor desempenho da produtividade. Isto evidencia uma limitação do campo, pela falta da prática da utilização de instrumentos para mensurar os indicadores de desempenho organizacional relacionados à qualidade de vida empresarial.

Apesar dessa análise qualitativa e subjetiva dos relatos em revistas, livros e por empresas, é perceptível que as ações de responsabilidade social interna, a partir do programa de qualidade de vida empresarial, ajudam a diminuir a propensão de desgastes físicos e psicológicos nos funcionários, propiciando ambientes de trabalho saudáveis.

REFERÊNCIAS

ALVES, M.G.M.; CHOR,D.; FAERSTEIN, E.; LOPES, C.S.; WERNECK, G.L.; Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. Scielo, *Revista Saúde Pública*, São Paulo, v. 38, n. 02, 2004. Disponível em: < <http://www.scielosp.org/pdf/rsp/v38n2/19774.pdf> f> Acesso em: 09/03/2009.

ASHLEY, P. (coord.); *Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2003. 205p.

BARRETO, M.; *Manual de iniciação ao estudo do turismo*. 8. ed. Campinas: Papyrus, 2000. 164p.

BERNHOEFT, R.; *Trabalhar e desfrutar – Equilíbrio entre vida pessoal e profissional*. São Paulo: Nobel, 1991.123 p.

Promoção



Realização



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.

DUMAZEDIER, J.; *Sociologia empírica do lazer*. 2.ed. São Paulo: Perspectiva: SESC, 1999. 244p.

ETHOS; *Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial*. São Paulo: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2001. 47p.

FRANCIS, C.; Tranquilidade estratégica. *Revista Saúde no Trabalho*, São Paulo, Ano II, n. 10, nov/dez, p.10-11, 2005a.

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.

GUIA EXAME - VOCÊ S/A; *As melhores empresas para você trabalhar*. Editora Abril, 10.ed. São Paulo, 2006.

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.

RODRIGUEZ, M.V.R; *Gestão Empresarial: organizações que aprendem*. Rio de Janeiro: Qualitymark, Petrobras, 2002. 576p.

SOUZA, V. S. F. de; SAMPAIO, C. A. A.; Em busca de uma racionalidade convergente ao ecodesenvolvimento: um estudo exploratório de projetos de turismo sustentável e de

responsabilidade social empresarial. Scielo, *Revista Administração Pública*, Rio de Janeiro, v.40, n. 03, Jun. 2006, p.411-425. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n3/31249.pdf> > Acesso em: 08/06/2009.

TENÓRIO, F. G. (org.); *Responsabilidade social empresarial: teoria e prática*. 2.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006. 260p.

Promoção



Realização

