

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA QUESTÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Leandra Fernandes do Nascimento

Centro Federal de Educação Tecnológica - CEFET/CE

E-mail: leandrafn@click21.com.br

Raimundo Wellington Araújo Pessoa

Universidade Estadual do Ceará – UECE

E-mail: rwapessoa@click21.com.br

RESUMO

Trata-se de um estudo empírico-teórico que tem como propósito a análise da utilização do lazer como tecnologia capaz de contribuir para o aperfeiçoamento dos programas de qualidade de vida no trabalho, tendo como enfoque as práticas de atividades de lazer dos professores do CEFET/CE, e como estes as avaliam. Esta pesquisa contou com a participação de 63 docentes da instituição mencionada, utilizando o *software Sphinx* para a tabulação, apresentação e discussão dos principais resultados do estudo, analisando-os a luz das informações apresentadas no referencial teórico. Pretende-se apontar alguns caminhos possíveis de análise para se pensar os impasses contemporâneos no âmbito do lazer empresarial, tem o intuito de provocar novas reflexões acerca da temática, desejando assim desmistificar o preconceito existente nas empresas e procurando colocá-lo como sendo possível de ser utilizado no âmbito organizacional. Entende-se que o lazer nas organizações é capaz de contribuir significativamente na qualidade de vida do indivíduo no trabalho, além de beneficiar diretamente a própria organização. Essa abordagem dada ao lazer, como aspecto relevante na qualidade de vida no trabalho, perpassa pela questão administrativa da organização, e de como esta o dispõe no seu planejamento no tocante as suas ações efetivas de Responsabilidade Social Empresarial.

Palavras-chaves: Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, Lazer, Responsabilidade Social Empresarial – RSE, Tecnologia, Organização.

ABSTRACT

This is a theoretical-empirist study whose objective is to analyze the use of leisure as a technology capable of contributing to the improvement of the programs of work quality of life, by focusing on leisure activities as performed by the lecturers of the CEFET/CE, and the way such leisure activities are assessed. This study employed a sample of 63 lecturers of the aforementioned institution, by using *Sphinx* software for the presentation, analysis and discussion of the main results, on the base of the theoretical background presented. The results show that leisure activities in CEFET/CE are very useful in improving work quality of life of its lecturers and as a consequence of this; they directly benefit the institution itself. Also, leisure, as relevant aspect in the quality of live at work can be very useful to CEFET/CE management board by helping it to plan effective actions of Corporate Social Responsibility - CSR.

Keywords: Work Quality of Life - WQL, Leisure, Corporate Social Responsibility - CSR, Technology, Institution.

1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial, nos seus primórdios exigia muito trabalho. O processo de acumulação capitalista não foi fácil. Marx, em *O Capital*, conta essa história. Mas uma das características dessa nova sociedade é justamente a rápida mudança na tecnologia, na forma de produzir e trabalhar. Com as novas tecnologias se produz cada vez mais, melhor e com muito menos trabalho.

Os primeiros estudos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiram na primeira metade do século XX. Estes estudos estavam divididos em duas diretrizes: de um lado uma concepção voltada à produtividade e de outro a preocupação com a satisfação do trabalhador. A partir da segunda metade do referido século, começaram a aparecer as primeiras teorias unindo as duas diretrizes, afinal, pensava-se que não só era possível unir a satisfação à produtividade, como também bom desempenho do trabalhador com satisfação e realização (MCGREGOR, 1960) ¹.

Surge o tempo livre dos trabalhadores, resultado de conquistas trabalhistas organizadas pelos sindicatos, favorecendo ao oferecimento do entretenimento, mas isso tudo estimulado pelo interesse econômico de se formar novos quadros de consumidores. Para que houvesse a produção em massa, era preciso garantir esses consumidores em massa. A partir daí a vida cotidiana dos trabalhadores começam a sofrer mudanças, e tornam-se heterogênea.

Portanto, o presente estudo empírico - teórico trata de uma discussão a respeito das atividades de lazer praticadas pelos docentes do CEFET/CE, e como estes as avaliam. Essa discussão acontece inserida na temática de qualidade de vida no trabalho, com enfoque no lazer, entendendo-o como tecnologia possível de incrementar os programas de QVT. Vale destacar que a respeito do tema proposto, a literatura é escassa, representando uma insuficiência teórica que deverá ser contornada de maneira criativa e responsável, utilizando uma discussão cuidadosa da temática.

Assim, pretende-se traçar alguns caminhos possíveis de análise para se pensar os impasses contemporâneos no âmbito do lazer empresarial, procurando desmistificar o preconceito existente em empresas que não vêem a menor possibilidade de se implantar uma coordenação de lazer, por exemplo, dentro de seu modelo administrativo, porque na verdade não despertaram para os benefícios organizacionais em torno do lazer e este em estreita relação com a qualidade de vida dos funcionários.

¹ MCGREGOR, Douglas Murray. *The human side of enterprise*. Nova York: McGraw-Hill, 1960.

Desse modo, procura-se destacar neste artigo a concepção de qualidade de vida no ambiente de trabalho, de lazer, de tecnologia e de responsabilidade social empresarial, apresentando através da metodologia os caminhos percorridos para atingir os dados que são exibidos, posteriormente na análise dos resultados, expondo ao final deste trabalho algumas considerações acerca da pesquisa realizada.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.1 Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução do conceito

Segundo Rodrigues (1999) o termo qualidade de vida já tinha aparecido na história como outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas, a qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana. Historicamente, exemplificando, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim como a Lei das alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores.

Segundo Manssour et al (2001, p. 162):

“Os estudos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho tiveram origem nos estudos realizados por Eric Trist e seus colaboradores, no Tavistock Institute of Human Relations, criado em Londres no ano de 1946 por uma equipe de investigadores de ciências sociais que tinha resolvido alguns problemas práticos na Segunda Guerra Mundial, o grupo era formado por psiquiatras, psicólogos e antropólogos que se reuniam para resolver problemas específicos de organizações e de relação social (principalmente relações internas entre os próprios trabalhadores ou entre os trabalhadores e chefia) em diversas empresas de grande porte”.

Em um primeiro momento, a expressão qualidade de vida apareceu nos debates públicos relacionados ao meio ambiente e aos questionamentos quanto às condições da vida urbana. Durante a década de 50 e início da década de 60 do século XX, o crescente interesse por se conhecer o bem-estar humano e a preocupação com as conseqüências da industrialização da sociedade fizeram surgir a necessidade de se medir tal contexto por meio de dados objetivos.

Entretanto, o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi inicialmente apresentado no final da década de 1960 para enfatizar a deficiência da qualidade de vida no local de trabalho. A ênfase original, aproximadamente de 1969 a 1974, foi marcada pela crescente preocupação de cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes da sociedade norte-americana em relação aos efeitos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores e com as maneiras de se melhorar a experiência de uma pessoa no trabalho. Com a conscientização de diversas inovações no trabalho feitas na Europa, relativas a grupos de trabalho autônomos e tomada de decisões

democrática no local de trabalho, questionava-se como a experiência das pessoas no local de trabalho influenciava seu próprio bem-estar psicológico e a produtividade geral das organizações que as empregavam.

No final da década de 1970, com o agravamento da crise energética e do aumento da inflação (que atingiu as grandes potências do ocidente e, em particular, os Estados Unidos), houve uma queda considerável de interesse na QVT pela sociedade norte-americana. Empresas em apuros com regulamentações governamentais e contas elevadas de energia, sofrendo os males da concorrência crescente por parte de corporações estrangeiras e fusões ou aquisições pouco amistosas, duvidavam que suas oportunidades de sobrevivência fossem maiores se seus funcionários ficassem satisfeitos com seus empregos e seu local de trabalho. Assim muitas empresas acharam que os interesses de seus empregados eram de importância secundária.

Em 1979, teve início uma nova fase no desenvolvimento das abordagens sobre a QVT, o que foi chamado de segundo ciclo de interesse da QVT. Esta preocupação ressurgiu principalmente a partir do declínio da postura competitiva dos Estados Unidos, e da constatação de que o compromisso para com o trabalho e com o empregador lá era menor que em outros países. Embora o declínio competitivo fosse atribuído a pesadas regulamentações federais dos Estados Unidos, juntamente com subsídios governamentais e mão-de-obra barata nos outros países, os norte-americanos começaram a pensar que os concorrentes internacionais poderiam estar fazendo algo diferente do ponto de vista gerencial, o que influenciava sua eficácia.

Particularmente em função do fascínio que os americanos têm pelos estilos e técnicas gerenciais do Japão, como por exemplo, os Círculos de Controle da Qualidade – CCQ, eles começaram a estudar abordagens alternativas à gerência. Por outro lado, muitos dos projetos de QVT iniciados no princípio da década de 1970 estavam começando a apresentar algum sucesso. Assim, os primeiros anos da década de 1980 testemunharam um interesse renovado e uma apreciação pela importância da qualidade de vida dos empregados. De modo semelhante às tendências do desenvolvimento organizacional, foi dada uma ênfase maior na relação entre programas de produtividade centrados no empregado e os esforços de QVT, tanto em organizações pequenas como grandes.

A idéia começou a popularizar-se na década de 60 até converter-se, hoje, em um conceito utilizado em contextos muito diversos, como a saúde, a educação, a economia, a política e o mundo dos serviços em geral.

A qualidade de vida trata da experiência emocional da pessoa com o seu trabalho, no momento em que tantas mudanças sociais e tecnológicas se instalam de forma intensa e acelerada. Aborda efeitos desta realidade no bem-estar da pessoa do ponto de vista emocional e profissional,

enfocando as conseqüências do trabalho sobre a pessoa e seus efeitos nos resultados da organização (BOM SUCESSO, 1998, p. 29).

Segundo Albuquerque e França (1998) a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para a realização do trabalho.

França (1997, p. 80) reforça essa concepção em outra obra quando diz que a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamou de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

Walton (1973, p. 11) entende qualidade de vida no trabalho como forma de “descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciado pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

De acordo com Westley (1979), a qualidade de vida no trabalho relaciona-se a esforços voltados para a humanização do trabalho, que buscam solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações existentes na sociedade industrial.

Percebe-se, então, que o objetivo maior dos novos modelos de gestão está na adesão dos trabalhadores, valorizando tanto as exigências materiais quanto as de ordem psicológica. Com isso, a integração através da aplicação da qualidade de vida no trabalho deve voltar-se para a formação de um ambiente de maior satisfação e motivação individual, que propiciaria um desempenho superior do empregado. Bom Sucesso (1998) enfatiza que o empregado pode buscar na organização: salário, estabilidade, desafio, possibilidades de crescimento e de aprendizagem, convivência, amizade, status.

A literatura traça a QVT essencialmente em duas dimensões amplas:

1. Um conjunto de definições equaciona a QVT com a existência de certo conjunto de condições e práticas organizacionais tais como cargos enriquecidos, participação dos empregados nos processos de tomada de decisões, condições seguras de trabalho e assim por diante;
2. Uma outra abordagem equaciona a QVT com os efeitos visíveis que as condições de trabalho têm no bem-estar de um indivíduo, por exemplo, manifestações de satisfação no local de trabalho, crescimento e desenvolvimento dos funcionários, a capacidade de atender toda a gama de necessidades humanas.

As diferenças entre esses dois conjuntos de definições, na maioria dos casos, são mínimas, visto que as condições e características do trabalho relacionadas a uma boa qualidade de vida no trabalho geralmente têm efeitos positivos na satisfação e na percepção dos empregados. A segunda

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA QUESTÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

orientação, entretanto, admite que nem todas as pessoas podem perceber intervenções, do tipo cargos enriquecidos, como componentes importantes de uma boa qualidade de vida no trabalho. A respeito do conjunto de definições adotado, os elementos que distinguem as questões da QVT são:

- a. Uma preocupação com o efeito do trabalho nas pessoas bem como na eficácia da organização; e
- b. A idéia da participação dos trabalhadores na solução de problemas e tomada de decisões da organização.

França e Assis (1995, p. 29) afirmam que:

“QVT é uma evolução da Qualidade Total. É o ultimo elo da cadeia. Não dá para falar em Qualidade Total se não se abrange a qualidade de vida das pessoas no trabalho. O esforço que tem que se desenvolver é de conscientização e preparação para uma postura de qualidade em todos os enfoques. QVT significa condições adequadas e os desafios de respeitar e ser respeitado como profissional. O trabalho focado em serviço social e saúde é muito imediatista. É necessário colocar a QVT num contexto mais intelectual. Não só concreto e imediato. O excesso de pragmatismo leva ao reducionismo. QVT deve estar num contexto mais amplo de qualidade e de gestão. A gestão das pessoas deve incluir esta preocupação.”

Férmendez-Ballesteros (1998) afirma que, ao se tentar definir o conceito de qualidade de vida, é importante levar-se em conta dois argumentos: aquele que entende qualidade de vida exclusivamente como uma percepção subjetiva do indivíduo sobre certas condições; outro que compreende o conceito a partir da inclusão de ambas, as condições subjetivas (relacionadas com a avaliação do sujeito ou com a apreciação das diferentes condições da vida) e as condições objetivas (as mesmas condições, mas avaliadas independentemente do sujeito).

A visão reducionista de qualidade de vida - que seja exclusivamente subjetiva ou exclusivamente objetiva - somente irá empobrecer e invalidar um conceito que, por sua própria natureza, é extraordinariamente diverso. A vida estabelece condições objetivas e a existência humana proporciona consciência e reflexão, quer dizer, subjetividade (FÉRNANDEZ-BALLESTEROS, 1998).

Lolas² (1997, apud VIGUERA, 2002, p. 2) diz que qualidade de vida “se trata de um constructo subjetivo, multidimensional, complexo e dinâmico: é a própria satisfação, em diversas áreas vitais e inclui aspectos positivos e negativos”.

2 Lolás F. Estudio cualitativo de la calidad de vida en el senescente: una propuesta metodológica. *Vértex*, v. 29. 1997.

2.2 Programas de qualidade de vida no trabalho

A forma como as organizações alocam recursos para a manutenção e o desenvolvimento de seus recursos humanos, é de extrema importância. Manter os empregados saudáveis está diretamente ligado ao desempenho da companhia. Porém, este não é um processo que se instale rapidamente. Como toda a ação educativa, necessita de um tempo para ser assimilado. A implantação de programas de qualidade de vida deve seguir padrões essenciais de qualidade: comprometimento de alta cúpula, definição clara da filosofia e dos objetivos, avaliação das necessidades internas, coordenação de profissionais qualificados, ações de endomarketing, sistemas eficientes de operação e administração, procedimentos de avaliação e sistemas de comunicação eficientes. Bem como, ressaltar a importância de uma cultura que busca desenvolver hábitos e atitudes saudáveis e que esta se torne familiar no dia-a-dia da empresa, oferecendo uma melhor qualidade de vida e promovendo a saúde.

Um programa de lazer que pretenda atuar em longo prazo, agindo como meio de democratização cultural e promoção social, como recomenda a atual Constituição Brasileira (1988), precisa redefinir suas prioridades em defesa da conquista do direito ao lazer como uma das necessidades básicas para a afirmação da cidadania e a melhoria da qualidade de vida da população (PINTO, 1995).

Nesse sentido, Santini (1993) mostra que apesar do homem ser independente, ele não deixa de fazer parte de um todo - a comunidade, e que essa comunidade, é o terreno onde cresce e se desenvolve a cultura que se acha radicada no que há de mais íntimo do ser e tem por isso, a mais alta significação para a compreensão do mesmo.

Existem vários métodos que foram desenvolvidos por estudiosos, visando identificar os aspectos presentes no trabalho e que estão relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho. Pode-se citar o Modelo de Walton, Modelo de Hackman & Oldham, Modelo de Westley, Modelo de Wether & Davis, Modelo de Belanger, e Modelo de Gonçalves.

2.3 Qualidade de vida no trabalho: cultura e clima organizacional

A cultura organizacional é composta por elementos entre os quais se destacam os valores, as crenças, os mitos, a comunicação formal e informal, e outros que condicionam e direcionam o desempenho das pessoas. Manifesta-se em várias instâncias: na sociedade, na organização, em grupos e em indivíduos.

Atualmente, se aceita que a organização é mais que uma entidade jurídica empenhada na produção e venda de bens e serviços com finalidade de lucro. Ela é igualmente a junção dos princípios e das crenças dos indivíduos que lhe dão substância. De fato, é a expressão daqueles que lideram em seu desenvolvimento e na condução de seus negócios. Ocupando uma posição

intermediária entre a sociedade e grupos, a cultura organizacional tanto pode ser considerada como manifestações da cultura social ou como formação da cultura de grupos.

Fleury (1991) conceitua cultura organizacional como “um conjunto de valores e pressupostos básicos expressos em elementos simbólicos que, em sua capacidade de ordenar, atribuir significados e construir a identidade organizacional, tanto agem como elementos de comunicação e consenso, como ocultam e instrumentalizam as relações de dominação”.

A cultura organizacional é o ingrediente básico para incrementar bons programas de qualidade de vida no trabalho. Muitos administradores, ao planejarem programas de qualidade, pensam em tudo, mas esquecem de que o sucesso dos programas depende do esforço dos trabalhadores, que para se empenharem precisam de algo muito simples, satisfação dentro do seu ambiente de trabalho.

O clima organizacional refere-se ao ambiente interno existente entre os membros da organização e está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Assim, pode-se conceber que a cultura e o clima organizacionais são permanentemente mutáveis.

A cultura organizacional normalmente é definida por uma relação de forças entre as necessidades da organização e das pessoas, sendo que a primeira gira em torno da produtividade e a segunda em torno do preenchimento das motivações das pessoas, em busca de produtividade (Signorini, 2000, p. 249).

Percebe-se então que a evolução do conceito de qualidade conduziu a uma ampliação e adensamento de seu conteúdo. Inicialmente o foco das atenções recaía fundamentalmente no processo produtivo como forma de resposta ao desafio constante da satisfação dos desejos e das necessidades dos clientes externos. Entretanto, a necessidade de estimular a maior participação e o comprometimento de todas as pessoas envolvidas no processo, visando alcançar a melhoria contínua, faz com que as organizações voltem suas atenções aos aspectos humanos do ambiente de trabalho.

2.4 Qualidade de vida dentro e fora do trabalho

Há uma relação importante entre a qualidade de vida dentro e fora do trabalho como explicitam diversas pesquisas e estudos citados por Rodrigues (1994). Como afirma Handy (apud RODRIGUES 1994, p. 93), “o trabalho organizacional é vital e pode ser visto como parte inseparável da vida humana. E a QVT influencia ou é influenciada por vários aspectos da vida fora do trabalho. Logo se faz necessário uma análise da vida do trabalhador fora do meio organizacional, para que possa ser medida a importância e interligação destas ‘duas’ vidas”.

Embora vários autores e instituições abordem o termo Qualidade de Vida e até mesmo busquem contribuir para a evolução de seu conceito, defende-se que a satisfação no trabalho não segue isolada da vida do indivíduo como um todo.

Sayles e Strauss (1969, apud RODRIGUES, 1994, p 93) afirmam que os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou o maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente as sociais. Logo esse empregado está mais receptivo e será menos exigente nos seus critérios para receber a satisfação.

Butler (1997) abordando qualidade de vida aponta vários aspectos relacionados a esse constructo, os quais se aplicariam ao longo da trajetória do ser humano. Alguns desses aspectos da qualidade de vida são óbvios, tais como os aspectos: físico, pessoal, financeiro e bem-estar social. Estas categorias incluem, dentre outras, o domínio de habilidades intelectuais, a capacidade de executar atividades da vida diária, preservação dos sentidos, rede de apoio social, uma base financeira adequada, controle sobre a vida (independência, autonomia e escolha). A qualidade de vida compreende também a liberdade, a proteção legal e dos direitos humanos. Longe de serem imutáveis mesmo estes elementos básicos são relativos e sua importância varia largamente de acordo com a personalidade e circunstância.

Pode-se a partir daqui perceber que é totalmente possível incluir o lazer dentro da Qualidade de Vida no Trabalho, levando em consideração o caráter multidimensional da Qualidade de Vida. Lembrando das concepções expostas de lazer, e da relação deste com o trabalho é oportuno iniciar a apresentação da relação dos conceitos de qualidade de vida no trabalho e lazer, visto que QVT não deve ser só entendido como saúde, segurança e/ou outros direitos legais que são garantidos aos trabalhadores, mas sobretudo, na iniciativa da organização em planejar e executar programas de QVT.

3 LAZER

3.1 Lazer e suas correntes filosóficas

De acordo com Marcellino (2000b), não há consenso a respeito do que seja lazer entre os teóricos e os técnicos da área ou mesmo no senso comum. Na maioria das vezes, o lazer é associado simplesmente a atividades recreativas ou a eventos de massa. A associação do lazer a outras atividades e a outros termos como, por exemplo, recreação e entretenimento, podem ser explicados pela importância que o lazer vem ganhando nas últimas décadas. Essa tendência é ainda reforçada pelos meios de comunicação.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA QUESTÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Marcellino (1996) entende o lazer como cultura vivenciada no tempo disponível e no espaço privilegiado de manifestação das possibilidades lúdicas, que tem como objetivo não só o divertimento e o descanso, mas, também, o desenvolvimento pessoal e social.

Dumazedier entende o lazer como um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se, ou ainda para desenvolver sua formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora, após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais (1973, p. 34).

Entre os principais autores da teoria do lazer no Brasil, principalmente em termos de pioneirismo, destaca-se Reiquia, que define lazer como uma “ocupação não obrigatória, de livre escolha do indivíduo que a vive, e cujos valores propiciam condições de recuperação psicossomática e de desenvolvimento pessoal e social” (1980, p. 35). O lazer para Medeiros (1980, p. 03) é “o espaço de tempo não comprometido, do qual podemos dispor livremente, porque já cumprimos nossas obrigações de trabalho e de vida”. Parraguez e Abin (2002) entendem que o lazer é uma atitude com que se ocupa o tempo não reivindicado pelo trabalho profissional ou atividade laboral.

Para Bramante (1998, p. 09), o lazer se traduz por uma dimensão privilegiada da expressão humana dentro de um tempo conquistado, materializada através de uma experiência pessoal criativa, de prazer e que não se repete no tempo/espaço, cujo eixo principal é a ludicidade. Ela é enriquecida pelo seu potencial socializador e determinada, predominantemente, por uma grande motivação intrínseca e realizada dentro de um contexto marcado pela percepção de liberdade. E feita por amor, pode transcender a existência e, muitas vezes, chega a aproximar-se de um ato de fé. Sua vivência está relacionada diretamente às oportunidades de acesso aos bens culturais, os quais são determinados, via de regra, por fatores sócio-político-econômico e influenciados por fatores ambientais.

Na sua conceituação, Bramante optou pelo emprego da palavra experiência em vez de atividade, pois leva em consideração o componente qualidade, que a vivência da experiência no lazer carrega. Para ele, o lazer caracteriza-se como uma experiência única e momentânea, na qual estão presentes a criatividade, o prazer e a liberdade.

Discutir o lazer, segundo Pinto (1995, p. 25), “exige tomada de consciência em relação às contradições do cotidiano e à humanização das relações fundada na ética lúdica”, na busca de manter interações com a saúde, a educação e a sociabilização para a cidadania. Daí a necessidade de parcerias no lazer que possibilitem “democratizar múltiplas vivências de conteúdos culturais, ampliando possibilidades para os sonhos, as experiências, as apropriações e recriações de saberes”.

Paiva (2003) declara que a definição de lazer utilizada não deve ser considerada como uma idéia fechada sobre o tema, pois se deve levar em consideração aspectos da sociedade e da época em

que se está inserido, bem como a relação com outros componentes da estrutura social. Se não forem considerados – sociedade, cultura, época, ambiente, gênero dos indivíduos, grau de escolaridade e idade – o entendimento do lazer poderá ser equivocado.

3.2 Lazer e suas variáveis

Marcellino (2003) aponta como tendência dominante entre os especialistas o sentido de considerar as duas variáveis – tempo e atitude – na conceituação de lazer e enfatizar a qualidade das ocupações. Têm-se assim, duas grandes correntes: a que prioriza o aspecto atitude, considerando o lazer como um “estilo de vida”, independente de um tempo determinado, caracterizando-o pelo tipo de relação existente entre o sujeito e a experiência vivida, ou seja, a satisfação provocada pela vivência; e a que introduz o critério de tempo como uma variável, sendo assim o lazer só se realiza num espaço de tempo específico, que não se confunde com o tempo dedicado ao trabalho ou à prática de outras responsabilidades (familiares, sociais, políticas e religiosas, etc.). Pode-se citar Dumazedier (1979, p. 84) como um dos teóricos do assunto que congrega ao lazer as duas variáveis.

O conceito de tempo livre faz referência à existência de uma determinada quantidade de tempo, geralmente alheio às obrigações laborais, sociais ou de outro tipo, e que constitui, em potencial, um tempo livre para o exercício da expressão e liberdade pessoal. Dispor de tempo livre não significa necessariamente desfrutar de lazer. O tempo livre é a condição necessária para que o lazer tenha espaço. Mas o lazer é uma realidade diferente. Surge como consequência de uma eleição e um uso voluntário e prazeroso do tempo livre. O lazer supõe enriquecer de sentido pessoal e/ou social o tempo livre através de uma ação livremente eleita. (SPIZUA e MONTEAGUDO, 1998 apud PARRAGUEZ e ABIN, 2002).

3.3 Lazer e o homem

Pinto (1995) entende que o lazer deva ser fundado na vivência lúdica como exercício de cidadania e de criatividade, desafiando limites de tempo, de espaços e das condições materiais e metodológicas.

Segundo Marcellino (1996), os valores mais comumente associados ao lazer são descanso e divertimento, porém, não se pode esquecer que além desses valores, outra possibilidade ocorre, e normalmente não é tão perceptível. Trata-se do desenvolvimento pessoal e social que o lazer enseja. Pois no lazer, estão presentes oportunidades privilegiadas de tomada de contato, reflexão sobre as pessoas e as realidades nas quais estão inseridas.

Já para Dumazedier (1980, p. 24), o lazer permite uma participação social maior e livre, a prática de uma cultura desinteressada do corpo, da sensibilidade e da razão, além da formação prática e técnica; oferece novas possibilidades de integração voluntária à vida de agrupamentos

recreativos, culturais e sociais; possibilita o desenvolvimento livre das atitudes adquiridas na escola, e incita a adotar atitudes ativas na utilização de fontes diversas de informações tradicionais ou modernas (imprensa, filme, rádio, televisão).

Harahousou (2000) lembra que as experiências de lazer oferecem oportunidades para a interação social de forma produtiva e, por extensão, conduzem aos benefícios da socialização. A autora considera que a disponibilidade de tempo livre permite que se aprendam novas atividades e se desenvolvam novos interesses como parte de um grupo.

Marcellino (2003, p. 40) considera o lazer como possibilidade privilegiada, enfatizada, para a vivência de valores que embasem mudanças, ou abram perspectivas para mudanças de ordem moral e cultural necessárias para a implantação de uma nova ordem social.

4 TECNOLOGIA

As tecnologias na organização fundamentam-se no conhecimento, no equipamento e em outras técnicas usadas na execução das tarefas. Elas exercem influência sobre os tipos de entradas que ingressam na organização e sobre as saídas do sistema. Todas as organizações modernas foram influenciadas pela rápida aceleração tecnológica ocorrida na nossa sociedade.

A organização não constitui apenas um sistema técnico ou um sistema social; ela requer a estruturação e a unificação de atividades humanas em torno de várias tecnologias. O sistema técnico é determinado pelos requisitos apresentados pelas tarefas executadas na organização e é moldado pela especialização de conhecimentos e de aptidões necessárias, já o sistema técnico causa forte impacto sobre a estrutura da organização, sobre as relações humanas e sobre o sistema de administração. Qualquer modificação no sistema técnico afeta esses outros elementos da organização.

Segundo Kast e Rosenzweig (1992) as expressões tecnologia e transformação tecnológica contêm numerosos sentidos, que vão desde significados específicos até conotações amplas. Na sua acepção mais estrita, tais expressões relacionam-se com tecnologia mecânica, isto é, os meios mecânicos para a produção de bens e serviços e para a substituição dos esforços humanos. No seu sentido mais geral, a tecnologia refere-se ao conhecimento sobre a execução de certas tarefas ou atividades. Jacques Ellul atribui à tecnologia (denominada por ele de técnica) uma conotação ampla, referindo-se aos meios padronizados que se empregam para atingir um objetivo ou resultado predeterminado. Dessa forma, a tecnologia converte o comportamento espontâneo e irrefletido em comportamento deliberado e racionalizado (KAST e ROSENZWEIG, 1992, p. 156).

Walker³ (1962) destaca que a tecnologia possui tanto um aspecto externo como um aspecto interno.

“A tecnologia moderna pode ser entendida como o meio ambiente em que vivemos, composto de coisas externas e tangíveis, que modificamos de quando em quando e que nos modifica. A tecnologia moderna também pode ser vista por um ângulo interno. Nesse sentido, ela se compõe de aptidões do corpo e do cérebro, de procedimentos técnicos e administrativos, e de processos mentais, tanto conscientes como inconscientes, alguns deles associados a julgamentos de valor e que estabelecem a relação entre o mundo externo do homem e seu mundo interno” (KAST e ROSENZWEIG apud Walker, 1992. p. 156-157)

5 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Um grande esforço tem sido realizado, principalmente pela academia (CARROLL, 1991; ZADEK, 1994 e 1998), para que o conceito de responsabilidade social das empresas perca a perspectiva assistencialista, direcionada para atividades e projetos filantrópicos, consolidando-se de forma cada vez mais multidimensional e sistêmica, inserida na gestão da empresa. Isto é, acompanhando as demais mudanças relacionais que vêm ocorrendo no mercado e nas organizações, de forma a motivar interdependência e interligação socialmente responsável entre os diversos *stakeholders*, ligados direta ou indiretamente ao negócio da empresa (ASHLEY, COUTINHO, e TOMEI, 2000; ASHLEY, 2002).

Melo Neto e Froes (2001a) argumentam que as empresas socialmente responsáveis tendem a se destacar pelo seu padrão de comportamento ético-social, demonstrando comprometimento com a comunidade local e com seus empregados, por meio de ações sociais cujo principal objetivo não é o marketing, mas o desenvolvimento local. Nesse sentido, a RSE é a transferência plena dos valores éticos da empresa, traduzidos na sustentabilidade e efetividade de suas ações sociais.

O conceito de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) não se reduz apenas à racionalidade instrumental, porém requer a necessidade de se discutir um novo conceito de empresa, que incorpore novos valores nas relações sociais, econômicas e políticas.

Para Aragão (2000, p. 46), a responsabilidade social como conceito refere-se à noção de que as empresas têm obrigações com outros grupos constituídos na sociedade, além dos acionistas, argumentando, no entanto, que tais obrigações deveriam ser voluntariamente adotadas e que práticas influenciadas por forças coercitivas da lei ou sob acordos contratuais não seriam ações voluntárias por parte das empresas.

³ WALKER, Charles R. *Modern Technology and Civilization*. McGraw-Hill Book Company, 1962, pp. 2-3.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA QUESTÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

De acordo com Ashley (2002), a RSE é entendida como comprometimento de todos os agentes sociais (governos, empresas privadas, sociedade civil e terceiro setor) com respeito a todos aqueles que com eles interagem (fornecedores, comunidade, clientes etc.).

Carrol (1991) propõem um modelo piramidal de responsabilidade social da empresa, o qual está dividido em quatro dimensões: econômica, legal, ética e discricionária (ou filantrópica):

Responsabilidade econômica: Ter responsabilidade econômica significa produzir bens e serviços de que a sociedade necessita, e quer, a um preço que possa garantir a continuação das atividades da empresa, de forma a satisfazer suas obrigações com os investidores e maximizar os lucros para seus proprietários e acionistas.

Responsabilidade legal: As empresas que atendam às metas econômicas dentro da estrutura legal e das exigências legais, que são impostas pelos conselhos locais das cidades, assembleias legislativas estaduais e agências de regulamentação do governo federal. No mínimo, espera-se que as empresas sejam responsáveis pela observância das leis municipais, estaduais e federais.

Responsabilidade ética: inclui comportamentos ou atividades que a sociedade espera das empresas, mas que não são necessariamente codificados na lei e podem não servir aos interesses econômicos diretos da empresa. Para serem éticos, os tomadores de decisão das empresas devem agir com equidade, justiça e imparcialidade, além de respeitar os direitos individuais.

Responsabilidade discricionária ou filantrópica: é puramente voluntária e orientada pelo desejo da empresa em fazer uma contribuição social não imposta pela economia, pela lei ou pela ética.

Para Borger (2001) a responsabilidade social deve ser vista como parte da cultura, da visão e dos valores da empresa, requerendo uma filosofia e um compromisso articulados na afirmação da missão, manual dos empregados, marketing e comunicação com todos. Ela entende ainda que a formalização da incorporação da RSE na missão, princípios e códigos de conduta não significa que faça parte da cultura organizacional - o engajamento da responsabilidade social leva há mudanças nas empresas. Nesse contexto, Gaioto (2001, p. 23) entende a RSE como um processo contínuo de aprendizagem que para se concretizar deve ser incorporado à gestão dos negócios.

6 METODOLOGIA

6.1 Natureza da pesquisa

A qualidade de vida no trabalho é um constructo derivado de um processo de julgamento que o funcionário ou um grupo de funcionários faz das variáveis organizacionais, atribuindo-lhes conotações de valor. Em relação a esse tipo de oferta, não se pode deixar de mencionar que também

há varias iniciativas isoladas de organizações que vêm promovendo lazer para seus funcionários e familiares ou associados, através de espaços próprios ou conveniados, como clubes, parques temáticos, restaurantes, etc. No entanto, estas iniciativas referem-se aos lazeres de fins de dias, de fins de semana, e de férias.

Desta forma, pode-se afirmar que esta pesquisa foi realizada com o objetivo principal de analisar a utilização do lazer como tecnologia capaz de contribuir para o aperfeiçoamento dos programas de qualidade de vida no trabalho nas organizações, tendo como enfoque as práticas de atividades de lazer, dos professores do CEFET/CE, e como estes as avaliam. Perpassando por outra discussão a respeito da responsabilidade social empresarial, no que se refere ao planejamento de ações voltadas a satisfação dos docentes de estar na instituição.

Tendo ainda os seguintes objetivos secundários:

- a) verificar a concepção de lazer dos docentes da instituição;
- b) apresentar como anda as práticas de atividades de lazer dos docentes;
- c) mostrar como está o nível de satisfação dos docentes em relação aos programas de lazer desenvolvidos pela instituição, associação e/ou clube associado;
- d) sondar as possíveis idéias para a revitalização dos espaços possíveis de lazer dentro da instituição e/ou associação;
- e) proporcionar uma discussão política na instituição sobre a temática - o lazer e o trabalho.

6.2 Caracterização da pesquisa

A metodologia usada nesta pesquisa constou de um estudo exploratório, utilizando a pesquisa bibliográfica, a fim de se inteirar melhor do assunto a ser tratado, além de aplicar a entrevista como técnica padronizada de coleta de dados – quanto aos dirigentes; e descritivo, o qual utilizou o questionário como principal procedimento de coleta de dados, ressaltando na análise a descrição das características – quanto aos docentes.

Por ser uma pesquisa descritiva contou com a aplicação de um questionário fechado e estruturado com 20 questões para os docentes do Centro Federal de Educação Tecnológica do Estado do Ceará – CEFET/CE, referentes à qualidade de vida no trabalho, tendo os Programas de Lazer como foco.

A pesquisa foi definida como descritiva, pois expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Ela não tem o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação, servirá para proporcionar maior familiaridade com o tema (VERGARA 1998).

É um estudo de caso, que de acordo com Yin (2001), é considerado como o delineamento mais adequado para a investigação de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real,

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA QUESTÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

onde os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente percebidos. Tanto pode trabalhar com evidência quantitativa ou qualitativa. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permite seu amplo e detalhado conhecimento. Além disso, não precisa necessariamente de um modo único de coleta de dados.

A pesquisa aconteceu nas dependências da ASSETECE, CEFET/CE, obtendo a colaboração dos professores do CEFET/CE, localizado na Avenida 13 de maio, nº 2081, cep. 60.040-531, no bairro do Benfica.

6.3 Procedimento de análise dos dados da pesquisa

A pesquisa é classificada segundo Cunha e Araújo (2000, p. 39) como uma população/universo que possui um número finito de componente, ou seja, aquela em que se consegue contar todos os elementos que a formam. Assim, a população consistiu do total dos docentes que estão lotados e ministrando aulas no CEFET/CE – unidade de Fortaleza (Benfica e Aldeota) no semestre de 2005/2, sendo ela composta por 293 professores.

A amostra foi probabilística por conveniência, utilizando a técnica aleatória proporcional estratificada, uma vez que os respondentes não foram apontados, apenas participando da pesquisa aqueles que aceitaram contribuir com este estudo. Sendo assim, a amostra foi composta pela participação de 63 docentes, equivalendo aproximadamente 21,5 % do universo. O tamanho da amostra foi encontrado a partir da seguinte fórmula:

$$n = \frac{2^2 \cdot 0,8 \cdot 0,2}{0,09^2 \cdot (293 - 1) + 2^2 \cdot 0,8 \cdot 0,2} \cdot 293 \quad n = 63 \text{ (62,39)}$$

A pesquisa analisou os dados que foram obtidos por meio da aplicação do questionário para os docentes do CEFET/CE, e de uma entrevista realizada ao presidente da associação. Os dados foram analisados e interpretados utilizando-se o *software Sphinx*.

7 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente estudo contou com a participação de 63 docentes da instituição de ensino tecnológico do CEFET/CE - unidades do Benfica e Aldeota de Fortaleza, os quais responderam o instrumental da pesquisa. O resultado adquirido com essa pesquisa se segue num texto claro e objetivo.

Como já foi mencionado foram aplicados 63 questionários, sendo 57,1% de homens e 42,9% de mulheres. Do total de participantes da pesquisa 7,94% apresentaram idade entre 21 a 30

anos, 28,6% dos professores responderam estar entre *31 a 40 anos*, a grande maioria dos professores, no total de 46,0% indicaram ter idade compreendida entre *41 a 50 anos*, em seguida 17,5% declararam estar com *mais de 51 anos*.

A pesquisa constatou que entre os participantes, 71,4% *possuem filhos*, sendo que 50,8% indicaram ter de *2 a 3 filhos*, em seguida 17,5% apontaram ter *apenas 1 filho* e somente 3,2% declararam ter mais de 3 filhos, no caso possuem *4 filhos*. Foi mencionado por 28,6% professores *não ter filhos*. Constatou também que 69,8% docentes declararam *está acompanhado(a)*, e apenas 30,2% afirmaram *não está acompanhado(a)*, neste grupo se encontra os separados, viúvos, e obviamente aqueles que na ocasião não possuía nenhum tipo de relacionamento.

Esse primeiro momento dá um panorama rápido do perfil dos docentes, revelando que a maioria deles possui família (cônjuge e/ou filhos), representando um aspecto relevante para a perspectiva da qualidade de vida, haja vista que possuir família é um ponto de grande responsabilidade, e satisfação, contribuindo significativamente para sua qualidade de vida.

Algo que chama atenção durante o estudo é a preocupação existente por parte deles em relação a sua qualificação profissional, nesta amostra 42,7% declaram possuir *mestrado*, e obtendo a mesma amostragem com 42,7% indicações segue os *especialistas*, em seguida observou-se a existência de apenas 11,1% com *graduação*, e apontando no quadro dos participantes 3,2% com *doutorado*.

Em relação ao tempo de trabalho na instituição, constata-se que 27% possuem *mais de 16 anos* de trabalho no CEFET/CE; além disso, 34,9% possuem de *11 a 15 anos*; ou seja, mais da metade está vinculada a mais de dez anos à instituição. 14,3% dos professores participantes estão vinculados à instituição num período que abrange de 6 a 10 anos. Vale destacar que existem 23,8% com *menos de 05 anos* de trabalho, um percentual expressivo, significando que se trata de uma renovação do quadro de profissionais.

Embora esses dados não nos permitam assegurar que o docente do CEFET/CE dispõe de tempo livre para desfrutar o lazer, nem a medida de tempo livre de que o mesmo dispõe, mesmo assim, asseguram que esses docentes possuem estabilidade funcional.

Acerca do tempo de permanência dos professores, por turno na instituição, o tempo dedicado ao trabalho não pode ser considerado pequeno, visto que 77,8% dos docentes são obrigados a comparecerem em dois turnos na instituição. Isso significa, que nesse tempo que se encontram na instituição ou estão em sala de aula ou estão aguardando ir para sala. Ou seja, quase a totalidade dos docentes do CEFET/CE (77,8%) cumpre carga horária equivalente à de qualquer outro trabalhador brasileiro, 40 horas semanais. E quanto aos outros 22,2% dos docentes - 4,8% comparecem apenas pela *manhã*; 11,1% apenas pela *tarde*; 6,3% apenas pela *noite* - que cumpre apenas um turno de trabalho na instituição.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA QUESTÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Acerca do que os professores fazem no período vago, entre uma aula e outra, ou mesmo no intervalo entre os turnos, verifica-se como principal atividade realizada a opção *resolver atividades pendentes do trabalho*, com 25,4%; em seguida com 23,0% citações vêm os que usam esse tempo para *resolver problemas pessoais*. Constatou-se também 23,0% a opção gostar de *ler jornais e/ou revistas* nesse intervalo; 10,6% *fazer compras*; 7,7% *caminhar pela redondeza do CEFET/CE*; 4,7% *apontam freqüentar a ASSETECE*. E com apenas 5,9% a opção *desenvolver outras atividades* durante o tempo em que não se encontram em sala de aula, como: ir à biblioteca, consultar internet, assistir TV, conversar com amigos, desenhar, merendar.

Sobre esse aspecto, Padilha (2000, p. 63), afirma que “hoje, muitas empresas, sobretudo as japonesas, por criar programas de lazer e de esportes atrelados a empresa se consideram super-modernas, seja antes do início da jornada de trabalho, seja durante os intervalos do trabalho, ou seja, após o expediente”. Vale ainda destacar que o conceito *tempo livre*, empregado neste estudo, e utilizado por Aznar indica que se necessita urgentemente aprender a conquistar o tempo livre ou “tempo novo”.

Considerando a existência de tempo livre entre os horários de aula, ou mesmo entre os turnos, seria interessante para a instituição oferecer atividades de lazer e que os professores as praticassem de modo a revigorarem suas energias. Assim, a instituição deveria estar preparada para oferecer opções de atividades até como *jogar conversa fora* e sair caminhando pela redondeza desde que fosse por livre escolha e não por falta de opção.

Com o intuito de analisar a interferência do fator tempo no percurso para o local de trabalho - CEFET/CE, o resultado pode ser tido como animador, pois, existe um grupo composto por 22,2% de pessoas que moram em bairros bem próximos ao CEFET/CE; outro composto por 63,5% professores que moram *de 10 a 30 minutos*, o que não é tão longe assim. Felizmente, atingiu apenas 14,3%, os que afirmaram morarem longe do CEFET/CE, sendo os que gastam *mais de 30 minutos* nesse percurso.

O questionamento sobre como os docentes dedicam seu período livre ao lazer nos fins de semana e nos períodos de férias anuais foi assim respondido: 21,1% afirmaram *descansar*, o que é razoável depois de uma semana atarefada. 20,0% dos participantes procuram *dar maior atenção aos filhos*; é compreensível ficar em casa com os filhos, uma vez que as exigências da profissão os afastam muito tempo da família. Um grupo de 18,8% docentes participantes afirmaram *ir para a praia*; 13,7% disseram *cuidar da casa*; 7,4% vão *à festa*; 19,0% declararam *sair para beber* com os amigos; 2,3% confirmaram preferir *praticar algum esporte com amigos*; 1,7% indicaram *visitar o clube conveniado*; 7,4% lembraram de

desenvolver *outras atividades*, como por exemplo: visitar amigos e parentes, participar de atividades religiosas, cinema, teatro, estudar e colocar o trabalho em dia; além dos 21,1% que declararam preferir descansar e até executar atividades domésticas que não foram realizadas. Sobre como vêm o tempo destinado às férias anuais: 74,6% declararam que preferem desfrutar integralmente de suas férias; ao contrário de 25,4%, que, se pudessem, gostariam de vender parte delas.

Segundo Dumazedier (1973, p. 34) poderão ser consideradas como lazer somente as atividades às quais o indivíduo pode entregar-se livremente, ou ainda, desenvolver uma ação desinteressada, criativa, após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

No que se refere às atividades físicas praticadas pelos participantes da pesquisa, tem-se que 66,7% dos docentes desenvolvem algum tipo de atividade de lazer. Desse grupo, 50,0% destacaram como principal atividade física a *caminhada*, 17,8%, a *musculação* e 7,1%, o *futebol*, a *prática da ginástica* e da *hidroginástica* foram apontadas por 4,8% dos respondentes e 3,6% citaram a *natação*. Na categoria *outra atividade*, o alongamento, a trilha ecológica, o hipismo, a dança, e a *yoga* foram lembrados por 9,0% dos participantes. Em contrapartida, 33,3% dos docentes afirmaram não praticar absolutamente nenhuma atividade física, o que significa um percentual considerável.

Perguntados a respeito das instituições recreativas que são associados, tem-se o seguinte resultado: 76,2% dos participantes declararam *não ser associado*, isso implica em não desfrutar de programas de lazer organizados por instituições especializadas; apenas 23,8% disseram estar associado, sendo: 7,9% ao *BNB Clube*; 3,2% ao *clube APESC*. Os 12,7% restantes declararam freqüentar *outros clubes* como: AABB, Clube dos Oficiais da Polícia Militar, Remanso Hotel de Serra, Clube da Polícia Federal e Clube da Petrobrás.

A freqüência aos espaços de lazer é baixa, pois 73% declararam que *não freqüentam espaço de lazer* e 27% freqüentam-nos. Os 27% dos docentes informaram que nos espaços de lazer costumeiramente desenvolvem as seguintes atividades: 38,6% freqüentam-nos para *ver os amigos*; 16,1% para *ler*; 12,9% para *fazer amigos*; 9,7% para *praticar esportes*; 3,2% para *fazer ginástica*; 3,2% para *praticar jogos de mesa*; 3,2% para *praticar musculação*; e 12,9% apontaram *outras atividades*, como por exemplo: sair com a família, comer, beber, ir à piscina, disputar um jogo de sinuca, jogar *ping pong*, ou descansar. Vale destacar que nenhum pesquisado apontou a *dança* como atividade praticada.

Acerca da freqüência aos espaços de lazer verificou-se que dos 73,0% que não os freqüentam 91,3% não são associados, e que 8,7% são associados, porém não freqüentam esses espaços.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA QUESTÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Por ser baixa a indicação de estar associado a algum clube ou algo parecido que se pudesse desfrutar de programas elaborados de lazer e o alto índice de docentes que declararam não praticar nada (sedentários), fez com que o quadro sobre a avaliação dos programas de lazer ofertados pelos espaços em que freqüentam ficasse comprometido no seu sentido restrito, mas acabou funcionando como espelho da realidade dos professores desta instituição. Entre os 23,8% que afirmaram sua associação ou participação freqüente em espaços de lazer foram os reais respondentes da avaliação, pois somente poderia avaliar os programas aqueles que participassem diretamente desses - praticando ou observando -os.

Procurou-se investigar os resultados adquiridos com a prática do lazer e o conhecimento acerca dos benefícios oportunizados por este. Dos participantes 87,3% declararam ter tido como principal benefício a *redução do estresse*; em seguida com 55,5% indicações a *melhoria da saúde* como todo; e a *melhoria do relacionamento interpessoal* vem logo após, com 53,9% citações; o *aumento da auto-estima* obteve 44,4% indicações; 38,1% docentes destacaram *melhoria na concentração das tarefas*; 17,5% lembraram da *satisfação de estar na empresa*; 1,6% declarou obter *satisfação pessoal* como benefício do lazer em sua vida. E 6,3% dos participantes afirmaram *não ter havido benefício algum* com o lazer.

Diretamente ligada com a questão anterior - os benefícios do lazer - e com a que se seguirá - o conceito de lazer para os docentes - a questão em foco indagou os participantes se eles concebem no lazer alguma desvantagem. O resultado enquanto ao entendimento sobre a desvantagem foi animador, uma vez que se obteve um índice alto na opção *não há desvantagem* com 76,2% indicações o que nos leva a crer que existe certo conhecimento acerca da categoria lazer na perspectiva da qualidade de vida. Apenas 23,8% docentes afirmaram ter alguma desvantagem de se praticar lazer, onde 12,7% respondeu *tempo fora do estudo*, 6,3% docentes declararam ser desvantagem *sua ausência no planejamento das atividades de lazer*, com 4,7% citações foram apontadas as *opções tempo fora de casa, gastos com gasolina, tempo fora do trabalho*, obtendo 3,2% indicações destacaram a opção *desperdício de tempo*. Não apontaram *outras desvantagens*.

Vale destacar que por ser o lazer praticado quando há vontade, não se deve entendê-lo como desvantagem; se for assim, descaracteriza sua prática e conseqüentemente seus benefícios. É importante lembrar Camargo (1992) quando afirma que para ser lazer a atividade deve ter as seguintes propriedades: escolha pessoal, gratuidade, dar prazer e liberação.

Quando indagados sobre como concebiam o lazer, 36,5% dos docentes afirmaram entendê-lo como *possibilidade de optar por atividades prazerosas que proporcione prazer ou bem-estar*; 17,5% concebem como *atividade que proporcione qualidade de vida*; 9,5% entendem como *tempo sem obrigação, o qual se pode optar por atividade prazerosa*; 7,9%

percebem como *atividade que proporcione prazer ou bem-estar realizado no tempo livre*; e 6,3% *atividade que proporcione prazer ou bem-estar praticada por vontade própria*; 6,3% percebem como *possibilidade de optar por atividades prazerosas, que proporcione qualidade de vida*; 4,8% dos docentes declararam ter como concepção de lazer a prática de *atividade que proporcione prazer e que não seja trabalho*; 3,2% *atividade necessária ao homem*; 3,2% compreendem *por possibilidade de optar por atividades prazerosas realizadas em seu tempo livre*. Apenas, 1,6% mencionaram as opções: *tempo utilizado para engrandecimento pessoal*; *ocupação do tempo livre com atividades que possam promover qualidade de vida*; enquanto isso 1,6% preferiu não declarar sua concepção, por não querer expô-la ou por absoluta falta dela.

Os docentes entendem que apesar de faltar espaço adequado, algumas atividades podem ser aplicadas nas dependências da Assetece ou do CEFET/CE, chegando à obtenção de um espaço mais apropriado.

Atualmente, o objetivo maior dos novos modelos de gestão se constitui pela procura da adesão dos trabalhadores, valorizando tanto as exigências materiais quanto às de ordem psicológica. Por conta disso, a integração através da aplicação da qualidade de vida no trabalho, deve-se voltar para a formação de um ambiente de maior satisfação e motivação individual, o qual propiciaria um desempenho superior do empregado.

Nesse contexto, a idéia é que uma organização que disponibiliza programas de lazer para seus funcionários se beneficia duplamente - pois os benefícios do lazer proporcionados aos indivíduos se refletem na organização. Pensando nisso, se procurou saber dos docentes se havia e quais seriam as principais vantagens para a instituição se houvesse políticas de lazer.

O resultado alcançado foi surpreendente, pois 81,0% dos docentes consideraram a existência de vantagens para a organização. Deste grupo confesso de professores 58,3% apontaram a opção *integração do corpo docente* provocada pelo lazer como a principal vantagem organizacional; em seguida, 19,4% destacaram *disposição dos profissionais*, os quais acreditam que melhores resultados seriam atingidos pela instituição. Logo após com 15,3% a opção *maior desempenho profissional* foi assinalada, ou seja, melhora do desempenho em sala de aula; seguindo-se 2,8% *melhoria na concentração das tarefas e satisfação de estar na empresa*, ou seja, melhor qualidade mental (saúde), além da geração de um clima organizacional positivo. A opção *melhoria nas condições de trabalho* foi mencionada 1,4%, visto que a implementação de programas de lazer requer também uma reorganização dos espaços e das rotinas de trabalhos.

Vale destacar que dos participantes, 19% preferiram não opinar, talvez por se sentirem inseguros quanto a essa discussão.

Fromer e Vieira (2003) compreendem o lazer como sendo uma dimensão capaz de estimular a criatividade, e de favorecer os relacionamentos interpessoais, torna-o um elemento fundamental e de natureza concreta para a melhoria da vida dos indivíduos, na medida em que enseja motivação para que se continue ativo, produtivo e interessado, convergindo para a realização pessoal.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução do conceito de qualidade conduziu a uma ampliação e adensamento de seu conteúdo. Inicialmente o foco das atenções recaía fundamentalmente no processo produtivo como forma de resposta ao desafio constante da satisfação dos desejos e das necessidades dos clientes externos. Entretanto, a necessidade de estimular a maior participação e o comprometimento de todas as pessoas envolvidas no processo, visando alcançar a melhoria contínua, faz com que as organizações voltem suas atenções aos aspectos humanos do ambiente de trabalho.

A qualidade pode ser enfocada de duas maneiras distintas: a pequena qualidade é aquela que se limita às características de produtos e serviços considerados importantes para seus usuários e compradores e, a grande qualidade que envolve a satisfação comum de várias pessoas, grupos e comunidades envolvidas na vida de uma organização. É importante lembrar que diversas pesquisas e experiências têm apontado as mudanças no gerenciamento das pessoas como catalisadores de ganhos de produtividade e competitividade.

Percebeu-se desinformação a respeito dos clubes já conveniados com a associação – ASSETECE, faltando uma divulgação junto ao corpo docente.

Apesar da maioria dos professores declararem sedentários, entendem que o lazer é uma atividade importante para sua vida, contribuindo para sua qualidade de vida, se estendendo para o trabalho.

Vale destacar a preocupação de alguns docentes, quando citam ser necessária a elaboração de políticas organizadas no CEFET/CE, para o lazer dos professores e servidores como um todo.

Eles compreendem que o lazer favorece não apenas aos indivíduos que colaboram com a instituição de ensino, já que estando as pessoas menos estressadas, satisfeitas, mais integradas os resultados positivos se estenderão à organização.

Tendo a parte humana mais disposta, produzindo com qualidade, satisfeitas em estarem na instituição irão contribuir de maneira voluntária com ela, fazendo os projetos acontecerem de forma mais fluente, pois os docentes estando mais próximos favorecem os contatos e as ações passam a se efetivarem.

Melhorar as condições de trabalho, assumir novas formas de gestão e satisfazer na medida do possível os anseios dos trabalhadores, é o caminho que possibilitará atrair e manter os funcionários mais qualificados e que justificará os esforços de preparação e treinamento da empresa em geral.

Práticas mais participativas, maior descentralização das decisões, desenhos organizacionais menos rígidos e redução de níveis hierárquicos são elementos condutores a uma melhoria nas relações de trabalho. Isto significa melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Portanto, os investimentos das empresas não devem se concentrar exclusivamente em tecnologia. Mas, paralelamente e na mesma proporção, no sistema humano provendo não só condições de trabalho adequadas às necessidades físicas e psíquicas dos trabalhadores, além de propiciar condições de aperfeiçoamento e de atualização de potencialidades não exploradas pelas tarefas rotineiras, levando ao desenvolvimento do indivíduo como pessoa integral.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A C. L. **Estratégias de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, 1998.

ARAGÃO, S. D. **A responsabilidade social das empresas consideradas nas decisões de concessão de crédito por bancos de desenvolvimento no estado de Santa Catarina.** 2000. 150 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2000.

ASHLEY, P. A. (Coord). **Ética e responsabilidade social nos negócios.** São Paulo: Saraiva, 2002.

ASHLEY, P. A.; COUTINHO, R. B. G.; TOMEI, P. A. Responsabilidade social corporativa e cidadania empresarial: uma análise conceitual comparativa. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 24, 2000, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2000.

BORGER, F. G. **Responsabilidade social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial.** 2001. 258 f. Tese (Doutorado em Administração) - FEAC – USP, São Paulo, 2001.

BRAMANTE, A. C. Lazer: concepções e significados. **In: Licere,** Belo Horizonte: CELAR/UFMG, v.1, n.1, pp. 09-17, set. 1998.

BUTLER, R. N. Toward a definition of quality of life for an aging society. In: _____ (org.). **Symposium: the quality of life in old age: views from various cultural perspectives.** New York, NY: The International Longevity Center-USA, jun, 1997.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA QUESTÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

CAMARGO, L. O. **O que é lazer?** 3ª edição. São Paulo: Brasiliense, 1992. (coleção primeiros passos).

CARROLL, A. B. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of corporate stakeholders. **Business Horizons**, v. 34, p. 42, jul./ago. 1991.

CUNHA, A. M. S; ARAÚJO, A. M. S. (org). **Estatística aplicada à educação**. Fortaleza: Universidade Estadual Vale do Acaraú – UVA, 2000.

DUMAZEDIER, J. **Valores e conteúdos culturais do lazer**. São Paulo: SESC, 1980.

_____. **Sociologia empírica do lazer**. São Paulo: Perspectiva/Sesc, 1979.

_____. **Lazer e cultura popular**. Tradução de M. L. Machado. São Paulo: Perspectiva, 1973.

FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. L. **Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil**. São Paulo: Atlas, 1995.

FLEURY, M. T. L. Cultura organizacional e estratégias de mudanças: recolocando estas questões no cenário brasileiro atual. **Revista de Administração de Empresas**, v. 26, n. 2, p. 3-11, abr./jun., 1991.

FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, vol 1, nº 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

FRANÇA, A. C. L; ASSIS, M. P. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. *Era Light*. São Paulo, v 2, nº 2, p. 26-32, mar./abr. 1995.

FRIEDMAN, M. **Capitalismo e liberdade**. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985. (Os economistas).

FROMER, B.; VIEIRA, D. D. **Turismo e terceira idade**. São Paulo: Aleph, 2003.

GAIOTO, F. R. **Da responsabilidade social à ética empresarial aplicada ao relacionamento com clientes em processos pós-vendas: estudo de caso do Procon-PR**. Florianópolis, 2001. 130 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

KAST, F. E; ROSENZWEIG, J. **Organização e administração: um enfoque sistêmico**. São Paulo: Pioneira, 1992, v. 1.

MANSSOUR, A. B. B. *et al.* **Tendências em recursos humanos**. Porto Alegre: Multimpresos, 2001, 234 p.

MARCELLINO, N. C. **Lazer e educação**. 10ª edição. Campinas: Papyrus, 2003

_____. **Lazer e humanização**. 4ª edição. Campinas: Papirus, 2000b. (Coleção Fazer/Lazer).

_____. (org.). **Políticas públicas setoriais de lazer**: o papel das prefeituras, Campinas, São Paulo: Autores Associados, 1996.

MELO NETO, F. P.; FROES, C. **Responsabilidade social e cidadania empresarial**: a administração do terceiro setor. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001a.

_____. **Gestão da responsabilidade social corporativa**: o caso brasileiro. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001b.

PAIVA, J. L. **Lazer, política cultural e extensão universitária no projeto de ensino, pesquisa e extensão**: recreação comunitária. Campinas, Unicamp, FEF (Dissertação de Mestrado), 2003.

PARRAGUEZ, P. O., ABIN, S. H. Propuesta para um espacio de ócio para las personas mayores. In: 6º CONGRESO MUNDIAL DE ÓCIO: ócio e desarrollo humano. **Anais do...** Bilbao, Espanha, 2002.

PINTO, L. M. S. M.. Lazer: Vivência Privilegiada do Lúdico. In: **O Lúdico e as políticas públicas**: Realidade e Perspectivas. Belo Horizonte: PBH/SMES, 1995.

REQUIXA, R. **Sugestões de diretrizes para uma política nacional de lazer**. São Paulo: SESC, 1980.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994, 206 p.

SANTINI, R. C. G. **Dimensões do lazer e da recreação**. São Paulo: Angelotti, 1993.

SIGNORINI, M. **Qualidade de vida no trabalho e as dimensões da satisfação, do saber e do sagrado no trabalho significativo**. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 2000.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1998.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho na gestão da qualidade total**: Um estudo de caso na Empresa Weg Motores em Jaraguá do Sul/SC. Florianópolis: UFSC, 1996. 224p.

VIGUERA, V. **Calidad de vida y envejecimiento**. Disponível na web <www.psicomundo.com/tiempo/cvepe2/clase2.htm> Acesso em: 18 de dezembro de 2002.

WALTON, R. E. Quality of working life: What is it? **Sloan Management Review**, Cambridge: v.15, 1973.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. In: **Human Relations**. V. 32, 1979.