

## Qualidade de vida no trabalho e ações socioambientais sustentáveis

### Quality of work life and sustainable environmental actions

### Calidad de vida laboral y acciones ambientales sostenibles

Rosângela Rocio Jarros Rodrigues<sup>1</sup>  
Universidade Estadual de Londrina

#### Resumo

A relação do homem com o trabalho desperta nos psicólogos grande interesse devido à influência na qualidade de vida. Ainda, o impacto da cadeia produtiva no meio ambiente leva a repensar novos processos de produção e de práticas sustentáveis. As organizações almejam, por meio da gestão ambiental, incorporar princípios do desenvolvimento sustentável aplicados em políticas ambientais que visam tanto os recursos humanos quanto os ambientais. O objetivo da pesquisa é identificar como as organizações, representadas na Revista “10 melhores empresas para se trabalhar no Brasil”, nos exemplares de 2000 a 2010, registram em seu perfil ações socioambientais empreendidas conforme os princípios da sustentabilidade. O método dessa pesquisa é descritivo, documental e utiliza da técnica de análise de conteúdo. O conteúdo foi organizado cronologicamente pelos anos de publicação da revista e a codificação foi feita pelo agrupamento das unidades por frases relacionadas às ações socioambientais. Na sequência, o conteúdo foi interpretado conforme os critérios da Qualidade de Vida no trabalho. Os resultados revelam que as organizações desenvolvem algumas ações socioambientais que contribuem para a melhoria da qualidade de vida das pessoas e do meio ambiente.

*Palavras-chaves:* Qualidade de vida; Sustentabilidade; Ações socioambientais; Gestão ambiental; Trabalho.

#### Abstract

The relationship between men and work is a matter of interest of psychologists due to its influence in the Quality of Life. Furthermore, the impact of the production chain in the environment leads to rethink production process and sustainable actions. The organizations aim, through the environmental administration, to incorporate principles of the sustainable development directed to human and environmental resources. The objective of the research is to identify how the organizations, listed in the Magazine “10 better companies to work in Brazil”, in the issues from 2000 to 2010, records profile social environmental actions undertaken according the principles of the sustainability. The research method is descriptive and documental and uses the technique of content analysis. The content has been organized chronologically by year of the magazine and the coding is by grouping the units for phrases related to environmental actions. Further, this content was interpreted according to the criteria of Quality of Life at work. The results reveal that the organizations developed some social environmental actions that contribute to the improvement of the quality of the people’s life and of the environment.

*Key-words:* Life quality; Sustainability; Social environmental actions; Environmental administration; Work.

#### Resumen

La relación del hombre con el trabajo despierta un gran interés por los psicólogos debido la calidad de vida. Sen embargo, el impacto de la cadena de producción en el medio ambiente lleva la repensar los procesos de producción y las prácticas sostenibles. Las organizaciones tienen como objetivo, a través de la gestión ambiental, la incorporación de los principios de desarrollo sostenible aplicado las políticas ambientales se dirigen los recursos humanos como los ambientales. El objetivo de la investigación es identificar cómo las organizaciones representadas en la revista “10 Mejores Empresas para Trabajar” en Brasil, en las muestras de 2000 a 2010, registrado en su perfil acciones con los principios de sostenibilidad. El método de investigación es de tipo descriptivo, documental y utiliza la técnica de análisis de contenido. El contenido se ha organizado cronológicamente por año de publicación de la revista y la codificación se hizo por el agrupamiento de las unidades de frases relacionadas a las acciones ambientales. En la secuencia, el contenido ha sido interpretado de acuerdo con los criterios de la Calidad de Vida en el trabajo. Los resultados revelan que las organizaciones desarrollan algunas acciones ambientales que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas y el medio ambiente.

*Palabras-clave:* Calidad de vida; Sostenibilidad; Acciones ambientales; Gestión ambiental; Trabajo.

#### Trabalho

O trabalho tem se tornado para muitas pessoas o centro de suas vidas, pois é no local de sua realização que passam a maior parte do dia, onde laços de amizade são construídos, até dizem os mais otimistas que é a

segunda casa ou família. Por tamanha importância deduzimos que a qualidade de vida dos trabalhadores pode ser o reflexo do lugar, do volume, do ritmo e da intensidade do trabalho que executam.

Nesse sentido, os psicólogos se dedicam a entender como os trabalhos são organizados, como são executados, sob quais condições se desenvolvem a fim de saberem como essas variáveis afetam a qualidade de vida de homens e mulheres trabalhadores.

Endereço 1: Rua Raposo Tavares n.1074, apto 802, CEP 86010-580 Londrina/PR.

Para Codo (1997) o trabalho vai além das atividades remuneradas e inclui aquelas executadas pela dona de casa nos seus afazeres domésticos, o aluno que planeja uma pesquisa, o avô que faz um brinquedo. Logo, trabalho não se restringe ao modelo dominante de mercadoria, de emprego e remuneração. Ele constitui a realização do circuito homem-objeto (natureza)-significado que possibilitará o prazer de transformar e ser transformado por aquilo que faz. É um “processo de transformação da natureza para responder àquilo que é um desejo de ser humano”, destacam Guareschi e Grisci (1993, p. 30). O trabalho é atividade repleta de significado e de realização do desejo do ser humano.

A área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (doravante denominado de POT) analisa detalhadamente essa relação entre o indivíduo e o trabalho. Portanto, é considerada

uma das áreas tradicionais de atuação do psicólogo. Seu objeto de estudo centra-se na relação do ser humano com o trabalho; o primeiro compreendido como sujeito sócio-histórico e, o segundo, como atividade que ultrapassa a concepção redutora de remuneração ou assalariamento. Busca-se analisar esta relação humana com o trabalho a partir do contexto onde se realiza, ou seja, sob quais condições de produção homens e mulheres desenvolvem sua profissão. Sabe-se que, sobre esta relação, intervêm determinantes de dominação de várias ordens, como: econômica, social, política, cultural, de gênero. (Rodrigues, 2011, p.16)

A POT desenvolve muitas atividades ligadas à gestão de pessoal nas organizações sendo muito reconhecida por essas, segundo Borges-Andrade e Pagotto (2010). As atividades tratam principalmente do recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, conforme Chiavenato (1999).

Também outras ações destinadas ao planejamento, à execução e avaliação de programas e pesquisas são empreendidas, como os programas voltados para a preparação para aposentadoria e pesquisas relacionadas ao diagnóstico organizacional, por exemplo. Por conseguinte, a POT dedica-se a pesquisar e avaliar programas sobre a qualidade de vida (Zanelli & Bastos, 2004).

Ponderando a propósito da qualidade de vida dos indivíduos, muitos dados a respeito do uso de recursos naturais indiscriminadamente, como o consumo de água potável tem alertado e chamado à atenção do mundo em relação a sua possível escassez. Afirmo Segala (2012, p.41) que “hoje, 40% da população do planeta já sofre as consequências da falta de água. Além do aumento da sede no mundo, a falta de recursos hídricos tem graves implicações econômicas e políticas para as nações”.

No quadro brasileiro, Manechini (2012, p.53) assegura que por “segundo, 100.000 litros de água

movem as engrenagens da indústria brasileira. (...) O consumo industrial de água se aproxima ao de todas as cidades brasileiras juntas – só perdem para a agricultura, com quase 70% de todo gasto hídrico do país”. Diante de dados como esses que se estendem à energia, a produção de alimentos entre outros, compreende-se porque as empresas são instadas a adotarem ações sustentáveis frente o uso de recursos naturais. Caso não sejam tomadas as decisões cabíveis, por exemplo, para o uso racional da água, em breve os indivíduos perecerão de sede.

Por conseguinte, surge nas organizações a gestão ambiental considerada um campo de trabalho interdisciplinar que o psicólogo também pode contribuir como declaram Macêdo, Oliveira, Heloani e Cassiolato (2013). Essa área da gestão organizacional surge como uma ferramenta para estruturar e divulgar a política ambiental das empresas devido as necessidades prementes de adoção de práticas sustentáveis.

Assim, avaliando que as ações sustentáveis empreendidas pelas organizações contribuem diretamente para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e da comunidade que vive em seu entorno, pretendemos identificar se haviam e quais eram as ações socioambientais sustentáveis desenvolvidas pelas organizações na última década (2000-2010). Pensamos que elas foram empreendidas porque em 1992 foi realizada no Brasil a RIO92 e, no ano passado a RIO+20. Logo, houve uma mobilização nacional e internacional expressiva e amplamente divulgada pela mídia.

### Qualidade de vida no trabalho

Um programa de qualidade de vida no trabalho (doravante denominado de QVT) tem por objetivo “gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia do cargo, (...) “feedback” sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo”, consoante Walton (in Fernandes, 1996, p.36).

Igualmente para Fernandes (1996) a expressão qualidade de vida no trabalho está associada a melhoria das condições físicas, instalações, atendimento a reivindicações dos trabalhadores, ampliação do conjunto de benefícios, programas de lazer e adoção de estilos de vida que resultem em qualidade na saúde. Ainda acrescenta que o conceito engloba “além de atos legislativos que protegem o trabalhador, visa o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na idéia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa” (Fernandes, 1996, p.40).

Considerando os termos empregados sobre humanização do trabalho e organização humanizada, compreendemos pertinência da sua indicação por

parte dos autores já citados porque, desse modo, os trabalhadores tem maior possibilidade de conviver e viver no local de trabalho mais saudável. Apresentamos a seguir o entendimento do que vem a ser empresa humanizada:

Entende por empresa humanizada aquela que, voltada para os seus funcionários e/ou para o ambiente, agrega outros valores que não somente a maximização do retorno para os acionistas. Nesse sentido, são mencionadas empresas que, no âmbito interno, promovem a melhoria da qualidade de vida e de trabalho, visando à construção de relações mais democráticas e justas, (...) o desenvolvimento e crescimento das pessoas. Ao focalizar o ambiente, as ações dessas empresas buscam a eliminação de desequilíbrios ecológicos, a superação das injustiças sociais (...) o que se convencionou chamar de exercício da cidadania corporativa. (Vergara & Branco, 2001, p.20)

Os autores estimulam os gestores a unirem no trabalho, ações voltadas para melhoria da qualidade de vida e o cuidado com o meio ambiente onde as organizações estão plantadas. No entendimento da empresa humanizada, os autores destacam o compromisso dessas com valores ligados à justiça social, cidadania, democracia e ecologia. Portanto, é fundamental que as organizações se voltem para avaliar a qualidade de vida de seus trabalhadores e, concomitantemente, o impacto das suas ações na comunidade que constitui o seu entorno e ao meio ambiente.

A humanização do trabalho e os estudos sobre QVT têm suas raízes no movimento das relações humanas iniciado por Elton Mayo e seus colaboradores no clássico experimento em Hawthorne, conforme relata Limongi-França (2009a). Logo em seguida, estudos sobre liderança de McGregor produziram os modelos teóricos X e Y de administração e, de Chris Argyris, vieram concepções sobre maturidade-imaturidade no trabalho. Também a teoria da hierarquia das necessidades humanas de Abraham H. Maslow, bem como, os fatores higiênicos e motivadores propostos por Frederick Herzberg destacavam a importância das relações humanas no trabalho (Hersey & Blanchard, 1977).

A partir da década de 70 (...) Juran e Deming são os precursores da discussão de qualidade pessoal como parte dos processos de qualidade organizacional. (...) Já com a denominação de qualidade de vida, Walton em (1974) é o primeiro autor norte-americano que fundamenta, explicitamente, um conjunto de critérios sob a óptica organizacional, iniciando importante linha de pesquisa de satisfação e qualidade de vida no trabalho. (Limongi-França, 2009a, p.27)

Hoje as organizações privadas, públicas ou mistas, podem desenvolver e avaliar programas voltados para a QVT seguindo os oito critérios apresentados por Walton (in Rodrigues, 1994; Fernandes, 1996; Limongi-França, 2009a), que são: compensação

adequada e justa; condições de segurança e saúde no trabalho; utilização e desenvolvimento de capacidades; oportunidades para crescimento contínuo e segurança profissional; integração social na organização de trabalho; direitos dos trabalhadores; espaço total de vida no trabalho e fora dele; relevância social do trabalho na vida.

Esses critérios por si agrupam vários indicadores como, por exemplo, no critério condições de segurança e saúde no trabalho que envolve ambiente físico com ausência de insalubridade e, ainda, o critério relevância social do trabalho na vida que aborda a responsabilidade social da organização, conforme Fernandes (1996).

Não existe um consenso acerca do conceito de QVT e são muitas as disciplinas que contribuem para o seu estudo como a saúde, a ecologia, a ergonomia, a psicologia, a sociologia, a economia, a administração e a engenharia, segundo Limongi-França (2007). Tendo em vista o desenvolvimento de nosso tema destacamos a seguir as contribuições de duas disciplinas:

*Saúde:* visa preservar a integridade física, psicológica e social do ser humano em vez de apenas atuar sobre o controle de doenças e propiciar maior expectativa de vida e reintegração profissional da pessoa que adoece.

*Ecologia:* ciência em que o homem é parte integrante do ecossistema e dos insumos da natureza, bem como ator do desenvolvimento sustentável. (Limongi-França & Arellano, 2002, p.296)

A busca pela saúde é investida de muito esforço e atenção contínuos porque não é um estado que uma vez conquistado permanece ininterruptamente, é preciso empenho diário. O trabalho, ao qual estão submetidos homens e mulheres, tem influenciado muito a saúde dos trabalhadores, tanto de modo negativo quanto positivo, pois “o trabalho pode ser um fator de deterioração, de envelhecimento e de doenças graves, mas pode, também, constituir-se em um fator de equilíbrio e de desenvolvimento”, consoante Dejours, Dessors e Desrioux (1993, p.98). Quando afeta negativamente temos que o critério de qualidade de vida ligado à segurança e saúde no trabalho não está sendo atendido satisfatoriamente. É possível identificar, por exemplo, no índice de acidentes no trabalho, das contaminações e nas frequentes apresentações de atestados médicos pelos trabalhadores justificando as ausências, no caso, as doenças ocupacionais.

Outro critério da QVT, a saber, a relevância social do trabalho na vida abrange a responsabilidade social da organização ligada à disciplina da ecologia e sua contribuição para a qualidade de vida.

#### **Ações Socioambientais**

Por meio da ecologia tem-se empregado nas organizações o conceito de ecologia empresarial. Para Regis Filho e Lopes (2001, p.98) a ecologia

empresarial resgata a “constatação e a análise dos seres humanos interagindo entre si e com o ambiente, dentro de um ecossistema”. É mundial a constatação de que o planeta pede socorro, porquanto, a saúde dele está em perigo tendo em vista as degradações e ações predatórias dos seres humanos.

A ligação entre o homem e o ambiente é íntima e profunda. Desde o ambiente imediato, construído, que constantemente é alvo de análises psicológicas sobre os efeitos no comportamento humano como, no sentido mais amplo, o meio ambiente natural que envolve a todos nós. É a preocupação com o meio ambiente advinda das legislações específicas, dos consumidores e dos movimentos ambientalistas, que muitas organizações estruturam e publicam a sua política ambiental, conforme preconizado pela norma técnica brasileira ISO 14001.

A partir da ecologia empresarial construímos a ponte para a gestão ambiental. Entende-se por gestão ambiental:

Um processo contínuo e adaptativo, por meio do qual uma organização define (e redefine) seus objetivos e metas relativas à proteção do ambiente e a saúde e segurança de seus empregados, clientes e comunidade, assim como seleciona as estratégias e meios para atingir tais objetivos em determinado período, por meio da constante interação com o meio ambiente externo. (Andrade, Tachizawa & Carvalho, 2004, p. 113)

A gestão ambiental se traduz como uma ferramenta que as organizações utilizam para comunicar as ações planejadas para anular ou reduzir o impacto nocivo dos resíduos e ou produtos frente ao meio ambiente empreendendo esforços para educar trabalhadores, comunidade, fornecedores e clientes acerca da adoção de comportamentos ecológicos fundamentados nos princípios do desenvolvimento sustentável.

Cuidar do meio ambiente, conservando e preservando-o, é um compromisso que todas as organizações serão instadas a assumir em médio prazo porque eleva a qualidade de vida dos indivíduos no lugar de trabalho (microambiente) e daqueles que habitam o espaço global (macroambiente).

As organizações estão buscando incorporar nas suas práticas os princípios do desenvolvimento sustentável, embora sejam atividades pouco difundidas e limitadas. De acordo com Albuquerque (2009) o desenvolvimento é sustentável quando o crescimento econômico traz justiça e oportunidades para todos os seres humanos do planeta, sem privilégio de algumas espécies, sem destruir os recursos finitos e sem ultrapassar a capacidade de carga do sistema. “O desenvolvimento sustentável é aquele que atende às necessidades das gerações presentes sem comprometer a possibilidade das gerações futuras atenderem suas próprias necessidades”, consoante o Relatório Brundtland (in Câmara, 2009, p.78).

Movidos pelos princípios da sustentabilidade, observamos que nas organizações, está em curso a

instituição da responsabilidade socioambiental. A responsabilidade socioambiental se caracteriza como:

O conjunto de ações socioambientais desenvolvidas por uma determinada empresa (...) é a constituição de uma relação ética e transparente da organização com sua cadeia de relações – as quais, por sua vez, também são compostas de grupos de pessoas com seus valores, identidades e inter-relações – em direção ao desenvolvimento sustentável. (Nascimento, Lemos & Mello, 2008, p.46)

No que se refere ao trato das pessoas, é vetado às organizações que tem responsabilidade socioambiental o trabalho infantil, trabalho forçado, qualquer tipo de discriminação baseada em cor, raça, sexo, orientação sexual, religião, preferência política ou por idade; as punições sob a forma de coerção física e assédio moral ou sexual.

Portanto, busca-se entre tantas outras ações, conforme Aligleri, Aligleri e Kruglanskas (2009), por exemplo, referindo-se a gestão de pessoas, contratar pessoas da comunidade local onde a empresa está instalada, contratar jovens aprendizes e idosos, adotar políticas de contratação de pessoas com deficiência em número maior que exigido por lei.

Na direção de ações voltadas para o cuidado com o meio ambiente está a promoção de debates e ações a respeito de problemas enfrentados dentro do ambiente organizacional, seja quanto ao uso de matérias-primas, o processo produtivo, a produção e o descarte de resíduos, bem como o reaproveitamento e reciclagem de subprodutos, e o desenvolvimento e a sensibilização das pessoas sobre a educação ambiental. Todas essas ações estão diretamente ligadas à elevação da qualidade de vida das pessoas dentro e fora do trabalho.

Ao mesmo tempo as organizações estarão em consonância com os princípios expressos no documento divulgado pela Cúpula Mundial de Desenvolvimento Sustentável que ocorreu em 2002 em Johannesburgo, a Rio +10, sobre a responsabilidade social empresarial, ou seja, “o compromisso da empresa de contribuir ao desenvolvimento econômico sustentável, trabalhando com os empregados, suas famílias, a comunidade local e a sociedade em geral para melhorar sua qualidade de vida” (*World Business Council of Sustainable Development* in Dias, 2009, p.154). Concluindo, as ações socioambientais traduzem o modo como organizações investem na qualidade de vida dos seus trabalhadores e o compromisso com a comunidade local e global.

## Método

### A pesquisa e os documentos

Este artigo é um recorte da pesquisa intitulada “Psicologia e qualidade de vida: políticas de gestão de pessoas e ações socioambientais”, desenvolvida na Universidade Estadual de Londrina. É uma pesquisa descritiva, consoante Gil (2008) porque tem por

finalidade a descrição e o estudo das características que marcam a evolução histórica das políticas de gestão de pessoas e as ações socioambientais empreendidas por empresas no Brasil. Dessa maneira, utiliza os princípios da pesquisa histórica.

A pesquisa histórica ocupa-se do passado do homem e a tarefa do pesquisador é de “localizar, avaliar e sintetizar sistemática e objetivamente as provas, para estabelecer os fatos e obter conclusões referentes aos acontecimentos do passado”, segundo Borg (in Richardson, 2008, p.245). Portanto, ela tem dois objetivos básicos: primeiro, de produzir um registro fiel do passado e, em segundo, contribuir para a solução de problemas atuais.

É preciso coletar a informação e descrever o problema em cada dado momento e depois fazê-lo através do tempo. Por meio do registro do passado pode-se compreender a situação atual e determinar as razões da sua causa:

Todas as sociedades estão continuamente mudando. Mudam as estruturas e as formas de relacionamento social, bem como a própria cultura da sociedade. Para captar os processos de mudança, não basta, portanto, observar as pessoas ou interrogá-las acerca de seu comportamento. Nesse sentido é que as fontes documentais tornam-se importantes para detectar mudanças na população, na estrutura social, nas atitudes e valores sociais etc. (Gil, 2008, p.166)

O estudo histórico começa com a escolha do tema e a identificação dos acontecimentos, quais pessoas estão envolvidas, quando ocorrem e que tipo de atividade humana abrange. Essas questões orientaram a fonte de coleta de dados que são documentos que apresentam o registro das políticas de gestão de pessoas e das ações socioambientais ao longo de uma década e veiculados publicamente em todo território nacional.

A palavra “documento” deve ser entendida de forma ampla porque inclui o exame de materiais de natureza diversa como, por exemplo, jornais, revistas, obras literárias, científicas e técnicas, cartas, memorandos, relatórios, anúncios, diários oficiais e pessoais, atas, provas, bulas de remédio, receitas culinárias, obituários; que, por sua vez, se constituem em documentos primários e secundários. Para Godoy (1995, p. 22), os documentos são “considerados ‘primários’ quando produzidos por pessoas que vivenciaram diretamente o evento que está sendo estudado, ou ‘secundários’, quando coletados por pessoas que não estavam presentes por ocasião de sua ocorrência”.

Alguns documentos são de domínio privado, como, por exemplo, o prontuário médico de um(a) paciente ou diário íntimo de uma pessoa. Há documentos que são considerados de domínio público, segundo Spink (2004, p.126), “os documentos de domínio público como registros, são documentos tornados públicos, sua intersubjetividade é produto da interação com

um outro desconhecido, porém significativo e freqüentemente coletivo”. A língua escrita possibilita o registro e a transmissão das informações de maneira permanente através do tempo.

Os documentos permanecem ao longo do tempo, dado que sua origem dá-se em um determinado contexto histórico, social, cultural e econômico. São fontes não reativas que guardam e fornecem informações retratando as transformações do contexto de produção. Assim, os mesmos podem refletir:

as transformações lentas em posições e posturas institucionais, assumidas pelos aparelhos simbólicos que permeiam o dia-a-dia ou, no âmbito das redes sociais, pelos agrupamentos e coletivos que dão forma ao informal, refletindo o ir e vir de versões circulantes assumidas ou advogadas. Para os grupos profissionais, situados simultaneamente no institucional e no cotidiano, (...). Tudo tem algo a contar, o problema maior é aprender a ouvir. (Spink, 2004, p. 136)

A pesquisa documental é indicada para quando o(a) pesquisador(a) tem interesse em “escutar” e estudar o problema “a partir da própria expressão e linguagem dos indivíduos envolvidos, a comunicação escrita ou iconográfica tem se revelado de especial importância”, destaca Godoy (1995, p. 22).

A dificuldade metodológica mais comum na pesquisa documental está na falta de formato padrão dos documentos (o *corpus*) que se refere à estrutura composicional do documento, porém, uma vez selecionados, deve-se iniciar à sua análise.

O *corpus* da pesquisa é constituído por documentos considerados secundários e de domínio público, a saber, a Revista Exame (2000-2010) produzida pela Editora Abril, especificamente a edição especial de “Você S/A”, trata das “melhores empresas para trabalhar”. A edição é um volume publicado anualmente, no final do primeiro semestre, sendo que o primeiro veiculado em 1997. Na pesquisa os volumes analisados corresponderam ao período de 2000 a 2010, portanto, totalizaram 11 exemplares.

#### A técnica de análise de dados e procedimentos

Para análise dos dados obtidos foi utilizada a técnica de análise de conteúdo definida por Bardin (1979, 42) como “um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens”.

A seção escolhida da revista para análise apresenta na sua diagramação um texto sobre o ponto forte e o ponto fraco da empresa quanto às políticas de gestão de pessoas como suas ações socioambientais.

De acordo com Laurence Bardin (1979), as fases da análise de conteúdo organizam-se cronologicamente em: pré-análise, a codificação do material e a interpretação. A primeira fase correspondente à pré-

análise é onde o pesquisador faz a leitura superficial do material com o objetivo de conhecer a estrutura do documento e proceder a sua escolha para determinar o universo, ou seja, a quantidade dos mesmos. A partir dos objetivos da pesquisa estabeleceu-se o período da coleta de dados entre 2000-2010.

A segunda fase, da análise do material, consiste basicamente na codificação e quantificação da informação. Segundo Richardson (2008, p.233) “a codificação é uma transformação – seguindo regras especificadas dos dados de um texto, procurando agrupá-los em unidades que permitam uma representação do conteúdo desse texto”. As unidades serão as frases referentes ao tema pesquisado, por exemplo: “distribuição de sacos de lixo para os funcionários procederem à coleta seletiva do lixo em suas casas”, corresponderá ao tema “responsabilidade socioambiental”, por sua vez, as ações socioambientais da empresa.

Com o término da segunda fase, a categorização temática dos dados, iniciou a terceira fase de interpretação, de como esses dados atendem aos indicadores de QVT.

### Resultados e discussão

Os resultados da pesquisa acerca da evolução, em dez anos, das ações socioambientais adotadas pelas empresas no gênero textual analisado apontam para algumas iniciativas. Primeiramente as ações concentram sobre o descarte correto de resíduos orgânicos e recicláveis e, em seguida, começam a tratar da reutilização da água, redução do consumo de energia e análise do processo produtivo identificando o impacto da matéria-prima, do produto e das embalagens. Limongi-França (2007) afirma que faz parte da qualidade de vida a produção de produtos ecologicamente correto e ações socioambientais como “utilizar embalagens de material reciclado, implantar sistema para coleta da água da chuva, reduzir consumo de energia, utilizar transporte de massa, (...) separar o lixo (vidros, papel, plástico) para posterior reciclagem, restrição de produtos com alto teor de chumbo” (p.175).

Verificamos que nos anos de 2001, 2003, 2004, 2006, 2009 e 2010 há publicação de ações socioambientais. Essas ações demonstram que valores sustentáveis estão sendo apropriados e comportamentos pró-ecológicos são estimulados nas organizações e no seu entorno.

A apropriação individual é “essencialmente a interiorização de significados socialmente definidos, um processo de humanização. (...) Toda apropriação, sendo por natureza social, reflete necessariamente a estrutura específica da sociedade em um momento da história” propõe Grauman (in Cavalcante & Elias, 2011, p.65). Apropriar-se é a implicação da pessoa com o ambiente, onde o indivíduo se projeta no

espaço e o introjeta. Dessa maneira, o cuidado com meio ambiente projeta os valores sustentáveis que o indivíduo ou grupo incorporou por meio de práticas sociais que manifestam a subjetividade daqueles que participam de um grupo ou sociedade.

Nas empresas analisadas as práticas correspondem a ações socioambientais inscritas dentro da organização (espaço do trabalho) e aquelas que ultrapassam os muros (espaço comunitário) e atinge o seu entorno. As ações no espaço do trabalho são caracterizadas pela definição e divulgação de política sobre preservação do meio ambiente, uso de papel reciclado nas atividades diárias, redução do consumo de energia elétrica, tratamento da água utilizada no processo de produção, abastecimento dos veículos com álcool combustível, distribuição de brindes orgânicos, coleta seletiva e reciclagem, comercialização de resíduos recicláveis a fim de auxiliar funcionários com o dinheiro obtido.

As ações socioambientais sustentáveis identificadas na pesquisa como práticas adotadas pelas empresas corroboram os dados do Sebrae de 2012 que revelam, “de uma amostra de 3.900 companhias, 70% fazem coleta seletiva de lixo, 72% controlam o consumo de papel, 81% evitam o desperdício de água e 82% adotam medidas para economizar energia”, segundo Simões (2012, p.74).

No espaço além dos muros, não entorno das empresas, são desenvolvidas ações voluntárias de funcionários voltadas para a educação ambiental nas escolas, orientação sobre o correto descarte seletivo de resíduos, possibilidades de reciclagem de embalagens como, também, a empresa doa sobras de matéria-prima de seus produtos para confecção de artesanato por jovens e mulheres que são capacitados por meio de cursos específicos, encaminhamento para cooperativas de materiais recicláveis coletados junto à comunidade.

Nos últimos anos do período analisado, 2009 e 2010, há uma tendência nas organizações à adoção de ações socioambientais voltadas para o cuidado com o meio ambiente e a educação ambiental que revertem para a qualidade de vida dos indivíduos dentro e fora da empresa, como vemos em Rodrigues (2012).

Por outro lado, os resultados indicam que nos anos 2000, 2002, 2005, 2007 e 2008 as “10 Melhores Empresas” para se trabalhar não apresentam em seus perfis indicações de ações socioambientais no seu espaço organizacional. Todavia, embora a maioria das organizações não registre em seu perfil ações socioambientais, esse dado não significa que elas não as empreendem, porém no gênero textual considerado não foram mencionadas as práticas.

Nesse sentido, contabilizamos que em seis anos algumas empresas apresentam em seu perfil ações socioambientais e, nos outros cinco anos, não houve iniciativas com o objetivo de cuidar e preservar o meio ambiente incluindo, por exemplo, a preparação

de indivíduos para o trabalho como mencionamos acerca do artesanato.

Cañete (2004) e Limongi-França (2009b) alertam que as empresas têm responsabilidade por boa parte dos problemas provocados no meio ambiente e que podem agir frente à saúde global empreendendo ações sustentáveis que visem o equilíbrio ecológico. Uma premissa que auxilia na mudança do agir pelas organizações é saber que os recursos naturais são finitos. Portanto, a possível escassez dos recursos aliada aos efeitos nocivos dos processos de produção industrial como, por exemplo, a degradação dos rios e a poluição do ar, pressionam as empresas a investirem na gestão ambiental.

Para Macêdo et al. (2013) a gestão ambiental nas organizações é um desafio para psicólogos. Esses autores asseguram que os psicólogos envolvidos com a área da POT podem contribuir muito para o trabalho e com o grupo que tratará da gestão ambiental, pois podem utilizar meios e recursos técnicos já aplicados à gestão de pessoas, como definição e descrição de funções, planejamento de treinamentos, resolução de conflitos entre outros. Do mesmo modo, as estratégias para elaborar os programas e pesquisas de QVT são úteis para implantação, avaliação e monitoramento das ações socioambientais.

Um local de trabalho humanizado apresenta como característica a prática em que a qualidade de vida dos indivíduos que ali trabalham é realmente considerada e os valores sustentáveis vão além de meros discursos.

### Considerações finais

No tocante à responsabilidade socioambiental das organizações, pensamos que o discurso do “ecologicamente correto” surge sobreposto aos interesses dos negócios. Não é incomum a adoção de políticas ambientais associadas às estratégias de *marketing*. Unir a imagem da empresa a produtos e serviços ecologicamente corretos é um grande negócio tendo em vista a crescente demanda dos consumidores.

Também os programas de QVT têm seu apelo logístico, talvez seja esse *marketing* interno enquanto o anterior se caracterize como o externo. Essas derivações surgem porque as organizações tomam suas decisões fundamentadas no negócio, todos os caminhos devem levar ao lucro, ao ganho a curto e médio prazo. Mais isso não nos impedirá como psicólogos de atuar em direção a esses dois desafios, o primeiro que as organizações adotem ações socioambientais sustentáveis por meio da gestão ambiental e, o segundo, que os programas de QVT sejam efetivamente colocados em prática tendo em vista a saúde dos trabalhadores.

Essas considerações são tecidas a fim de revelar a inexistência de neutralidade de interesses econômicos aliados aos dois desafios. As organizações são

construídas como e para negócio, pois são sua vocação a produção e o lucro. Contudo, tanto um quanto o outro são obtidos pela atividade de indivíduos, homens e mulheres que trabalham no espaço organizacional e, mais amplamente, habitam o planeta. Para além das vocações, as organizações pelo modo de trabalho instituído podem produzir doenças ou promover a saúde, o sofrimento ou o bem estar e, mesmo, pela matéria prima utilizada e os resíduos produzidos levarem a um meio ambiente mais saudável ou degradado.

Os critérios de classificação de “melhores empresas” são de um órgão de imprensa escrita, um gênero textual da mídia, portanto, os dados não podem ser generalizados para todos os órgãos ou empresas. Assim, o acesso aos textos da Revista Você S.A., nos exemplares das melhores empresas para se trabalhar, na seção que trata das “10 melhores”, permitiu olhar para trás e identificar o que as organizações historicamente divulgam como principais atrativos para atrair candidatos potenciais no mercado de trabalho e construindo a imagem também atrativa. Essa história revela as práticas instituídas e os valores sociais veiculados. No futuro breve haverá nesses perfis empresariais maiores projeções de ações socioambientais? Quais atitudes e comportamentos poderão por em curso mudanças por um meio ambiente mais saudável? Que produtos e serviços poderão atender de forma sustentável as necessidades humanas do presente e das gerações que virão? Qual é a qualidade de vida que desejamos dentro e fora do trabalho? Infelizmente, sem o envolvimento pessoal e a pressão social, pouco avançará estas questões.

### Referências

- Albuquerque, J. L. (Org.) (2009). Gestão ambiental e responsabilidade social: conceitos, ferramentas e aplicações. São Paulo: Atlas.
- Aligleri, L., Aligleri, L.A. & Kruglanskas, I. (2009). Gestão socioambiental: responsabilidade e sustentabilidade do negócio. São Paulo: Atlas.
- Andrade, R. O., Tachizawa, T. & Carvalho, A. (2004). Barreiras de gestão ambiental: enfoque estratégico aplicado ao desenvolvimento sustentável. São Paulo: Makron Books.
- Bardin, L. (1979). Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70.
- Borges-Andrade, J. E. & Pagotto, C. P. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em psicologia organizacional e do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26 (especial), 37-50.
- Cañete, I. (2004). Qualidade de vida no trabalho: muitas definições e inúmeros significados. In Butencourt, C. (Org.) *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais* (pp. 386-406). Porto Alegre: Bookman.
- Câmara, R. P. de B. (2009). Desenvolvimento sustentável. In Albuquerque, J. L. (Org.) *Gestão ambiental e responsabilidade social: conceitos, ferramentas e aplicações* (pp.70-92). São Paulo: Atlas.
- Cavalcante, S. & Elias, T. F. (2011). Apropriação. In Cavalcante, S. & Elali, G. A. (Orgs.) *Temas básicos em psicologia ambiental* (pp.63-69). Petrópolis: Vozes.
- Chiavenato, I. (1999). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. RJ: Campus.
- Codo, W. (1997). *Um diagnóstico do trabalho* (em busca

do prazer). In Codo, W. (Org.). Trabalho, organizações e cultura (pp.21-40). SP: Autores Associados.

Cúpula mundial sobre o desenvolvimento sustentável (2002). Disponível em: [http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/bol\\_24\\_6e.pdf](http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/bol_24_6e.pdf) Acesso em: 23 jun.2012.

Dejours, C., Dessors, D. & Desrioux, F. (1993). Por um trabalho, fator de equilíbrio. Revista de Administração de Empresas, 33(3), 98-104.

Dias, R. (2006). Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade. São Paulo: Atlas.

Fernandes, E. (1996). Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar (2ª. ed.). Salvador: Casa da qualidade.

Gil, A. C. (2008). Métodos e técnicas de pesquisa social (6ª. ed.). São Paulo: Atlas.

Godoy, A. S. (1995). Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. Revista de Administração de Empresas, 35(3), 20-29.

Guareschi, P. A. & Grisci, C. L. I. (1993). A fala do trabalhador. Petrópolis, RJ: Vozes.

Hersey, P. & Blanchard, K.H. (1977). Psicologia para administradores de empresas: a utilização de recursos humanos. SP: E.P.U.

Lima, M. E. A. (1994). Novas políticas de recursos humanos: seus impactos na subjetividade e nas relações de trabalho. Revista de Administração de Empresas, 34 (3), 115-214.

Limongi-França, A. C. (2009a). Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial (2ª. ed.). São Paulo: Atlas.

Limongi-França, A. C. (2009b). Desenvolvimento e consciência social sob o enfoque da qualidade de vida no trabalho. In Guevara, A. J. H., Rosini, A. M., Silva, J. U. & Rodrigues, M. C. Consciência e desenvolvimento sustentável nas organizações (pp. 49-62). Rio de Janeiro: Elsevier.

Limongi-França, A. C. (2007). Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas.

Limongi-França, A. C. & Arellano, E. B. (2002). Qualidade de vida no trabalho. In Fleury, M. T. L. (Org.) As pessoas na organização (pp. 295-306). São Paulo: Gente.

Macêdo, K. B., Oliveira, A., Heloani, R. & Cassiolato, R. (2013). Gestão ambiental nas organizações: desafios para atuação do psicólogo. In Borges, L. O. & Mourão, L. (Orgs.) O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia (pp. 181-197). Porto Alegre: Artmed.

Manechini, G. (2012). Essa conta ainda vai chegar. Guia Exame de Sustentabilidade, p.52-55.

Nascimento, L. F., Lemos, A. D. C. & Mello, M. C. A. (2008). Gestão socioambiental estratégica. Porto Alegre: Bookman.

Regis Filho, G.I. & Lopes, M.C. (2001). Qualidade de vida no trabalho: a empresa holística e a ecologia empresarial. Revista de Administração de Empresas, 36 (3), 95-99.

Relatório Brundtland (1987). Disponível em: <http://ambiente.files.wordpress.com/2011/03/brundtland-report-our-common-future.pdf> Acesso em: 03 jun. 2015.

Revista Exame (2000-2010). Você S.A. As melhores empresas para se trabalhar. SP: Abril.

Richardson, R. J. (Org.) (2008). Pesquisa social: métodos e técnicas (4ª. ed.). São Paulo: Atlas.

Rodrigues, M. V. C. (1994). Qualidade de vida no trabalho (2ª. ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.

Rodrigues, R.R.J. (2012). Sustentabilidade: o relato da intervenção na gestão ambiental de uma instituição pública. Omnia Saúde 9(2), p.83-93.

Rodrigues, R. R. J. (2011). A identidade discursiva do graduando em Psicologia do Trabalho: a inexorável presença do outro. 204 f. Tese (Doutorado em Estudos da Linguagem) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina.

Segala, M. (2012). A escassez na abundância. Guia Exame de Sustentabilidade, p.40-46.

Simões, K. (2012). Tão verde quanto as grandes. Guia Exame de Sustentabilidade, p.74-78.

Spink, P. (2004). Análise de documentos de domínio público. In Spink, M. J. (Org.) Políticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas (3ª. ed., pp.

123-151). São Paulo: Cortez.

Vergara, S. C. & Branco, P. D. (2001). Empresa humanizada: a organização necessária e possível. Revista de Administração de Empresas, 41(2), 20-30.

World Business Council for Sustainable development. (2001). Building the business case for sustainable development. Sustain issue, n.17, out. Disponível em: <http://www.wbcsd.com> Acesso em: 30 jul.2003

Zanelli, J. C. & Bastos, A. V. B. (2004) Inserção do psicólogo em organizações e no trabalho. In Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (Org.) Psicologia, organizações e trabalho no Brasil (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.

*Recebido: 03/09/2013*

*Última revisão: 17/06/2015*

*Aceite final: 20/06/2015*



Sobre a autora

**Rosângela Rocio Jarros Rodrigues** - Doutora em Estudos da Linguagem pela Universidade Estadual de Londrina - UEL, Docente do Curso de Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho da UEL, Professora Adjunto do Depto de Psicologia Social e Institucional da UEL, área de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

E-mail: jarros@uel.br