

RESPONSABILIDADE SOCIAL: UMA ANÁLISE DO CUSTO-BENEFÍCIO ANTES E APÓS A IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL

Thábata de Oliveira Lameiras¹; Celina Rumiko Shimizu²; Francisco Cláudio Tavares³; César Augusto Calonego⁴

Estudante do Curso de Administração; e-mail: thabatadeoli@hotmail.com¹

Estudante do Curso de Administração; e-mail: ceshimizu@gmail.com²

Professor da Universidade de Mogi das Cruzes; e-mail: ftclaudio@ig.com.br³

Professor da Universidade de Mogi das Cruzes; e-mail: cesarcalonego@hotmail.com⁴

Área de conhecimento: Administração

Palavras-chave: responsabilidade social, ginástica laboral, custo-benefício

INTRODUÇÃO

A responsabilidade social de uma empresa não consiste unicamente na sua decisão de participar diretamente de ações comunitárias regionais e minimizar possíveis danos ambientais decorrentes do seu tipo de atividade. A empresa deve “investir no bem-estar dos seus funcionários e dependentes num ambiente de trabalho saudável, além de promover comunicações transparentes, (...) assegurar sinergia com seus parceiros e garantir a satisfação dos seus clientes (...)” (MELO NETO E FROES, 1999, p. 15). Neste mesmo sentido, Oliveira et al (2007, p. 1) afirmam que para que um melhor padrão de qualidade de vida seja alcançado, é necessário suprir todos aspectos da saúde dos trabalhadores, sendo o físico, o social e o mental. Um dos aspectos que devem ser levados em consideração para a melhoria na qualidade de vida dos colaboradores é a preocupação com a ergonomia no ambiente organizacional. De acordo com Fábri e Silva (2008), a ergonomia propõe diversas soluções técnicas e administrativas, como, por exemplo, as alterações dos arranjos físicos e maquinários adequados, além dos programas de pausas e rodízios voltados aos funcionários. Intrínseco à temática da ergonomia, o programa de ginástica laboral pode ser aplicado para a melhoria das condições de trabalho, facilitando a redução e a prevenção de lesões por esforços repetitivos e de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho - LER/DORT (PINTO e SOUZA, 2007). Para Hendrick (1996), os profissionais que estudam a ergonomia humana há muito reconheceram tremendo potencial desta ciência para melhorar a saúde, a segurança, o conforto e a produtividade tanto humana quanto do sistema como um todo. Como benefícios ligados ao programa de ginástica laboral, Militão (2001, p.27-28) e Souza e Venditti Jr. (2004, p.02-03) citaram o aumento da produtividade, a diminuição de incidência de doenças ocupacionais, menores gastos com despesas médicas, redução do índice de absenteísmo e da rotatividade dos funcionários. Dentre estes benefícios, o programa de ginástica laboral “preenche também uma carência de atenção e valorização das pessoas, sendo percebida como (...) um sinal de humanização do ambiente de trabalho” (OLIVEIRA et al, 2007, p.02). Para Wisner (1987) e Oliveira et al (2007), as empresas notaram que se seu funcionário estiver abalado físico, emocional ou psicologicamente, sua produtividade não será a ideal. Além disso, perceberam que o conjunto de acidentes representa parte significativa em seus gastos, sendo que as organizações devem estudar estes problemas de modo a preveni-los e, desta maneira, minimizar os custos financeiros e os afastamentos de colaboradores da organização.

OBJETIVOS

Estudar a relação custo-benefício na aplicação do conceito de responsabilidade social aliado à ginástica laboral. Os objetivos específicos foram: correlacionar os custos decorrentes de doenças ocupacionais da empresa antes e após a implantação do programa de ginástica laboral; verificar se a implantação do programa de ginástica laboral reduz os custos com afastamentos (faltas) decorrentes de doenças ocupacionais.

METODOLOGIA

Para a coleta dos dados foi utilizado um questionário misto elaborado pelas pesquisadoras. Foi realizado um contato com dez empresas da região do Alto Tietê (setor de Recursos Humanos), no qual foram apresentados os objetivos da pesquisa. Destas dez empresas, quatro não quiseram participar da pesquisa. Das seis empresas restantes, somente cinco preencheram o questionário, sendo que quatro delas de maneira insatisfatória, já que não responderam as questões fundamentais da pesquisa quanto ao número de afastamentos/faltas relacionados ou não ao trabalho e o valor gasto com estas ocorrências. Com base neste fato, uma empresa foi selecionada para participação na pesquisa, sendo seus dados utilizados. É importante ressaltar que esta também não disponibilizou os dados voltados ao valor gasto pela empresa. Entretanto, enviou às pesquisadoras as planilhas de atestados dos funcionários da fábrica, nas quais constavam informações, tais como motivo das faltas, número de dias de faltas/afastamento, bem como se estavam ou não relacionadas ao trabalho, embora não tenham sido suficientes para a apuração de dados referentes a 12 (doze) meses, mas sim 8 (oito) meses. Depois de coletados, os dados obtidos passaram por tabulação, quando foram elaborados as respectivas tabelas e gráficos, a fim de evidenciar os resultados de forma visível e clara.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente, as planilhas de atestados médicos foram analisadas, sendo realizada a contagem do número de registros (ocorrências) encontrados – relacionados ou não ao trabalho – e do número de dias para cada um destes registros. Após esta contagem, o número de dias foi multiplicado por 8 (oito) (considerando-se 8 h/dia), a fim de se obter o número de horas perdidas por mês, no período anterior e no posterior à implantação do programa de ginástica laboral. Com base nestes dados, foi possível elaborar o gráfico 1, que compara e demonstra a diferença existente entre o período de oito meses antes e de oito meses após a implantação do PGL.



Ao visualizar o **Gráfico 1:** Comparação entre os períodos anterior (X) e posterior (Y) **Gráfico 1,** pode-se notar uma instabilidade nos pontos de pico, sendo que em três momentos o número de horas/falta foi mais elevado no período posterior à implantação do PGL

comparado ao anterior. Embora a empresa não tenha disponibilizado dados que demonstrassem o motivo real desta ocorrência de picos de afastamentos no período Y, este fato foi parcialmente explicado tendo em vista que o desenvolvimento das atividades da ginástica laboral era facultativo para os funcionários, sendo que alguns setores possuíam maior frequência do que outros. Além disso, alguns setores da empresa possuíam certa sazonalidade, ou seja, o trabalho era mais intenso em alguns meses do ano. Entretanto, a empresa em questão demonstrou não possuir informações concretas que comprovassem estas explicações.

Utilizando-se os dados acima, pode-se realizar uma comparação da diferença em número de horas/faltas entre os meses do mesmo período (antes e depois), conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1: Comparação entre meses do mesmo período

| Período | Comparação entre mês"/mês' | | | | | | |
|---------|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| | 2/1 | 3/2 | 4/3 | 5/4 | 6/5 | 7/6 | 8/7 |
| antes | -8 | -8 | -32 | -24 | 0 | 96 | -128 |
| depois | -128 | 72 | -72 | 48 | -16 | 8 | 120 |

Na Tabela 1, nota-se que houve redução do número de horas/faltas em grande parte dos meses. Entretanto, o fato que gera certa estranheza está no momento de comparação "8/7", o qual demonstra grande redução nas horas/faltas antes da implantação do PGL, mas significativa elevação após a implantação do programa.

Além disso, alguns dados foram trabalhados para demonstrar o percentual de custo das faltas e o valor (em R\$) gasto em decorrência destas faltas por mês. Usando como base algumas informações estimadas, foi possível trabalhar com a variável relacionada ao número de horas perdidas por faltas ou afastamentos relacionados ou não ao trabalho, estimando, assim, o valor gasto com faltas/afastamentos a cada mês nos dois períodos (Tabela 2).

Tabela 2: Cálculo da estimativa de valor (R\$) gasto com faltas/afastamentos

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|
| Período X | Hora func./mês | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 |
| | horas por total de func./mês | 120240 | 120240 | 120240 | 120240 | 120240 | 120240 | 120240 |
| | horas afastadas no mês | 104 | 96 | 88 | 56 | 32 | 32 | 128 |
| | Custo afast. horas totais | R\$ 1.246,96 | R\$ 1.151,04 | R\$ 1.055,12 | R\$ 671,44 | R\$ 383,68 | R\$ 383,68 | R\$ 1.534,72 |
| Soma do \$ gasto no período X R\$ 6.426,64 | | | | | | | | |
| Período Y | Hora func./mês | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 |
| | horas por total de func./mês | 120240 | 120240 | 120240 | 120240 | 120240 | 120240 | 120240 |
| | horas afastadas no mês | 128 | 0 | 72 | 0 | 48 | 32 | 40 |
| | Custo afast. horas totais | R\$ 1.534,72 | R\$ - | R\$ 863,28 | R\$ - | R\$ 575,52 | R\$ 383,68 | R\$ 479,60 |
| Soma do \$ gasto no período Y R\$ 5.755,20 | | | | | | | | |

FONTE: elaborado pelas pesquisadoras (2011).

Com base na Tabela 2, pode-se calcular a $\Delta\%$ do gasto entre os períodos X e Y, sendo encontrado o resultado de (-10,448%), ou seja, quando o custo total do período em reais (R\$) é analisado, nota-se uma significativa redução de aproximadamente 10,5% em relação ao período anterior à implantação da PGL.

Em consideração às respostas obtidas através do questionário aplicado, verifica-se que, quando se pergunta sobre o motivo que levou a empresa a adotar o programa de ginástica laboral, a empresa citou “a prevenção de acidentes e doenças profissionais, além da melhoria no clima organizacional na planta”. Esta resposta vai de encontro aos aspectos citados por Lima (2003) e Mendonça *et al* (2004), sendo que estes autores enfatizam o processo ligado à ginástica laboral que minimiza significativamente as doenças ocupacionais. Além disso, Cañete (1996) e Oliveira *et al* (2007) dizem que o programa incentiva maior convívio e integração entre os funcionários, além de criar um ambiente mais saudável e produtivo. Quando questionada em relação à sua participação em programas de responsabilidade socioambiental, a empresa respondeu que “Possui Programas e Políticas voltados a este tópico, como, por exemplo, os *Safety, Healthy, Environment and Sustainability Principles*, que está em vigência na empresa desde abril de 2009”. Utilizando-se destes princípios, a empresa busca um equilíbrio entre suas “operações globais, a saúde e segurança dos indivíduos e o meio ambiente”.

CONCLUSÕES

A empresa estudada demonstra resultados reais no que diz respeito à responsabilidade social, tendo em vista que possui políticas e princípios sérios voltados ao bem-estar, saúde e segurança dos indivíduos, da sociedade, além do meio ambiente. Com o investimento realizado no Programa de Ginástica Laboral, esta organização obteve bons resultados: redução em 10,5% em recursos financeiros e redução em 56 horas/falta por doenças ocupacionais. Conclui-se, ainda, que a empresa obteve não só resultados financeiros, como também benefícios voltados ao clima organizacional e reconhecimento dos funcionários e da sociedade. Entretanto, nota-se que um controle maior deve ser realizado pela organização para que haja um acompanhamento mais detalhado dos resultados obtidos através das atividades desenvolvidas. Desta forma, será possível mensurar e avaliar os reais motivos que levaram aos picos de afastamentos após a implantação do programa de ginástica laboral demonstrados nesta pesquisa, e, possivelmente, tomar medidas preventivas mais adequadas e eficazes a fim de minimizar ainda mais os gastos gerados por afastamentos e maximizar um melhor clima organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FÁBRI, T. F. S.; SILVA, D.D. O Impacto da Ginástica Laboral na Redução das LER/DORT. **Revista Científica do HCE**. ano III, nº 02, p.39-48, out.2008. Disponível em <http://www.hce.eb.mil.br/rev/rev2008/oimapctodaginastica.pdf>. Acesso em 05.11.2010, às 18h00.

HENDRICK, H. W. **Good Ergonomics is Good Economics**. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society 40th Annual Meeting*. Santa Monica – CA/USA, 1996.

MELO NETO, F.P.; FROES, C. **Responsabilidade Social & Cidadania Empresarial: A administração do terceiro setor**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MILITÃO, A.G. **A influência da Ginástica Laboral para a Saúde dos Trabalhadores e sua relação com os Profissionais que a orientam**. 2001. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, UFSC, 2001. Disponível em <http://www.dahel.com.br>. Acesso em 07.mai.2010, às 15h50.