

28

Programa de Qualidade de Vida, Atividade Física, Auto-Estima, Relacionamentos Pessoais e Sentimentos Positivos

Taís Antunes Niro

Psicóloga - PUCCAMP

Especialista em Gestão de Qualidade de Vida na
Empresa pela FEF - UNICAMP

CARACTERIZAÇÃO DO PROJETO

Área: Departamento de Operações de Suporte ao Cliente.

Público Alvo: O público alvo será formado por funcionários desse departamento, podendo estender-se aos demais departamentos da planta da empresa.

DEFINIÇÃO

É um projeto-piloto de intervenção junto aos funcionários de uma multinacional de grande porte que desenvolve, fabrica e vende computadores pessoais (PC) e portáteis (notebooks), do Departamento de Operações de Suporte ao Cliente, concebido de acordo com as principais diretrizes acadêmicas produzidas acerca desse tema.

O programa visa a estimular a prática de Atividade Física (AF) entre os funcionários e será realizado fora do horário e ambiente de trabalho, sob coordenação de um profissional de Educação Física e com o auxílio de estagiários estudantes da área.

As intervenções práticas serão acompanhadas por palestras educativas para informar e atualizar o conhecimento acerca dos benefícios da adoção de hábitos saudáveis - educação nutricional e controle do peso, prática regular de atividades físicas, técnicas de gerenciamento do estresse, entre outros temas com o intuito de promover uma mudança do estilo de vida do funcionário. Serão realizadas, paralelamente, pesquisas de opinião interna; aplicação (antes e durante a implantação do programa) de quesitos do Instrumento WHOQOL-brief para avaliação dos níveis: auto-estima, relacionamentos pessoais e sentimentos positivos dos funcionários.

OBJETIVO GERAL

Visa a promover a Qualidade de Vida dos funcionários, utilizando Atividade Física na forma de jogos ressignificados, a fim de desenvolver os níveis: (I) da auto-estima, (II) de relacionamentos pessoais e (III) de sentimentos positivos dos funcionários da multinacional.

ESPECÍFICOS

- Melhorar o bem-estar dos funcionários com relação a ele mesmo, aos colegas de trabalho e à função exercida na empresa;
- Melhorar e aumentar a rede de relacionamentos pessoais dos membros da empresa;
- Desenvolver sentimentos positivos dos colaboradores internos da empresa, com relação a eles mesmos, aos colegas de trabalho e à atividade exercida na empresa;
- Aumentar e fortalecer os laços de afinidade entre funcionários e empresa;

- Motivar e aumentar a adesão dos funcionários com relação à atividade profissional por eles exercida, de maneira que também se possa aumentar a produtividade da empresa.

JUSTIFICATIVA

Para a implantação de um programa de Qualidade de Vida na empresa é preciso saber qual é o conceito de Qualidade de Vida. Segundo a Organização Mundial de Saúde, esse conceito pode ser definido como “percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e do sistema de valores em que vive em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (Gonçalves, 2004). Essa definição considera dois fatores importantes do conceito qualidade de vida: o fator objetivo, no qual se pondera as condições materiais do sujeito, assim como o contexto em que ele vive e questões referentes à segurança, ambiente, transporte, educação, entre outros; o segundo fator é o subjetivo, no qual estão inclusos valores e crenças individuais, percepções e sensações de situações vivenciadas e perspectivas para a vida.

Contemplando, então, o fator subjetivo da concepção citada, pensou-se em um programa de qualidade de vida que envolvesse a atividade física na forma de jogos ressignificados, com o objetivo de elevar a auto-estima dos funcionários, assim como aumentar as interações sociais e sentimentos positivos dos mesmos. Nessa perspectiva, Guiselini (2004) afirma que a atividade física ajuda as pessoas a se ver melhor, sentir-se melhor e viver melhor.

Sabe-se que o esporte, mesmo que ressignificado, é um fenômeno sócio-cultural que ajuda na integração social entre funcionários, oportunizando-lhe um bem-estar, além de propiciar troca de experiências, emoções, opiniões, desejos e sonhos (Marques, 2005), afetando positivamente o ambiente de trabalho.

Entende-se como atividade esportiva ressignificada a prática de um esporte como lazer, pautada em regras e valores do esporte de alto rendimento, porém de forma menos rigorosa e mais heterogênea. Por ser um fenômeno sócio-cultural e por ter normas

de conduta e características próprias, o esporte transmite valores e exerce influência sobre hábitos e comportamentos da sociedade (Marques, 2005).

Os valores da prática esportiva ressignificada que se relacionam com as variáveis já citadas são: auto-valorização, reconhecimento das capacidades individuais próprias, influência positiva sobre a auto-imagem e concepção de vida (para a variável auto-estima), vivências coletivas, atuação social, intenção de colaborar, cooperação, não discriminação de sexo, raça ou características físicas (para a variável relacionamento pessoal) e prazer na vivência esportiva desvinculada ao desprazer dos outros participantes (para a variável sentimentos positivos).

O desenvolvimento desses valores proporciona ao funcionário a melhoria da sua saúde e bem-estar e isso deveria ser preocupação da empresa, uma vez que ela depende das pessoas que trabalham ali para se manter rentável. E por falar em saúde, esta não deve ser considerada somente na dimensão física, pois o homem é uma totalidade na qual os níveis físico, mental, emocional, existencial e espiritual estão interligados e são dependentes (Marques, 2005). Guiselini (2004) trabalha nessa mesma perspectiva, porém, destaca que as dimensões que completam o ser humano são:

- Social: focada no desenvolvimento de relacionamentos pessoais significativos com família e amigos;
- Emocional: caracterizada pelo desenvolvimento da autoconfiança e autoconceito positivo, capacidade de lidar com estresse, expressar emoções de forma apropriada e aceitar as próprias limitações;
- Física: capacidade de exercitar-se adequadamente, alimentar-se de forma saudável e evitar comportamentos de alto-risco;
- Intelectual: capacidade de pensar criticamente na identificação e solução de problemas e usar a informação para aumentar o desenvolvimento pessoal;
- Espiritual: capacidade de encontrar propósitos e significados na vida, desenvolver a crença em si mesmo (...) para aumentar o desenvolvimento ético e moral.

Caso uma dessas dimensões esteja em desequilíbrio, todas as outras serão afetadas. Por isso, há grande importância em considerar, ao desenvolver um programa de Qualidade de Vida, os benefícios fisiológicos, de relacionamentos pessoais, de bem-estar e auto-estima do funcionário.

Para entendermos melhor o conceito de auto-estima, recorreremos à definição de Bandeira, Quaglia e Bachetti (2005), segundo a qual, a auto-estima é a “tendência relativamente estável de sentir-se bem ou mal a respeito de si mesmo”. Tal a importância da auto-estima que Cañete afirma que a “auto-estima é um termômetro fiel e importante das condições de saúde do ser humano” (in Marques, 2005). Sentindo-se bem dentro da empresa, o indivíduo é capaz de promover a coesão individual e grupal. Para isso, é preciso que o ambiente de trabalho proporcione contato social e colaboração entre colegas, porém, nem todas as funções proporcionam tal ambiente; sendo assim, soluções devem ser encontradas para garantir momentos de relacionamento entre colegas. Dessa maneira, o investimento em Atividade física no ambiente de trabalho pode proporcionar a integração entre os membros, tornando esse ambiente mais agradável e motivador para o cumprimento das funções, aumentando, assim, a produtividade, além de levar o funcionário a se sentir valorizado pela empresa, oportunizando momentos de relacionamento pessoais e fortalecendo laços de afinidade entre empregado/empresa.

AVALIAÇÃO

Para a avaliação das variáveis que se deseja atingir, sugere-se a aplicação de alguns quesitos do instrumento WHOQOL-brief nos sujeitos participantes do programa. A aplicação dos quesitos será feita antes do início das atividades e durante a intervenção, para que se verifique se o programa está dando os resultados esperados. Segue os quesitos:

- Quão otimista você se sente em relação ao futuro?
- O quanto você experimenta sentimentos positivos em sua vida?
- O quanto você se valoriza?

- Quanta confiança você tem em si mesmo?
- Você se sente inibido(a) por sua aparência?
- Há alguma coisa em sua aparência que faz você não se sentir bem?
- Quão preocupado(a) você se sente?
- Quanto algum sentimento de tristeza ou depressão interfere no seu dia-a-dia?
- O quanto algum sentimento de depressão lhe incomoda?
- Quão sozinho você se sente em sua vida?
- Quão satisfeitas estão as suas necessidades sexuais?
- Você se sente incomodado(a) por alguma dificuldade na sua vida sexual?
- Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?
- Você é capaz de aceitar a sua aparência física?
- O quanto você aproveita o seu tempo livre?
- Você consegue dos outros o apoio que necessita?
- Em que medida você pode contar com amigos quando precisa deles?
- Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?
- Quanto você é capaz de relaxar e curtir você mesmo?
- Quão satisfeito(a) você está com a qualidade de sua vida?
- Em geral, quão satisfeito(a) você está com a sua vida?
- Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?
- Quão satisfeito(a) você está com suas capacidades?
- Quão satisfeito(a) você está com a aparência de seu corpo?
- Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?
- Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?
- Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de sua família?

- Quanto satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?
- Quanto satisfeito(a) você está com sua capacidade de dar apoio aos outros?
- Quanto satisfeito(a) você está com a maneira de usar o seu tempo livre?
- Você se sente feliz com sua relação com as pessoas de sua família?
- Como você avaliaria sua qualidade de vida?
- Como você avaliaria sua vida sexual?
- Em geral, você se sente contente?
- Com que frequência você tem sentimentos negativos, tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?
- Quanto satisfeito(a) você está com a sua capacidade para o trabalho?
- Quanto satisfeito(a) você está com sua capacidade de se locomover?
- Suas crenças pessoais dão sentido à sua vida?
- Em que medida você acha que sua vida tem sentido?
- Em que medida suas crenças pessoais lhe dão força para enfrentar dificuldades?
- Em que medida suas crenças pessoais lhe ajudam a entender as dificuldades da vida?

ESTRUTURA DO PROGRAMA

Como estratégia de conscientização e sensibilização dos funcionários, serão feitas palestras informativas sobre qualidade de vida, adoção de hábitos saudáveis, educação nutricional e controle do peso, prática regular de atividades físicas, técnicas de gerenciamento do estresse, entre outros temas.

O comportamento que se espera ser desenvolvido é a adesão às atividades sugeridas pelo programa (vôlei, futebol, basquete) e outras práticas que sejam do interesse da população atingida pela proposta.

A empresa ficará responsável pelo aluguel/convênio do espaço que será utilizado para as práticas recreativas. Sugere-se que essas atividades sejam organizadas a cada 15 dias e tenham duração de 1 hora e meia a 2 horas. Será feita uma pesquisa de opinião para saber, entre os participantes, qual o melhor dia e horário para a realização dos eventos.

REFERÊNCIAS

GONÇALVES, A. e VILARTA, R. “QUALIDADE DE VIDA - CONCEPÇÕES BÁSICAS VOLTADAS À SAÚDE”. IN: QUALIDADE DE VIDA E ATIVIDADE FÍSICA. BARUERI, MANOLE, 2004.

GUISELINI, M. “APTIDÃO FÍSICA, SAÚDE E BEM-ESTAR: FUNDAMENTOS TEÓRICOS E EXERCÍCIOS PRÁTICOS”. SÃO PAULO, PHORTE, 2004

BANDEIRA, M., QUAGLIA, M.A.C. e BACHETTI, L.S. “COMPORTAMENTO ASSERTIVO E SUA RELAÇÃO COM ANSIEDADE, LÓCUS DE CONTROLE E AUTO-ESTIMA EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS.” ESTUDOS DE PSICOLOGIA. (CAMPINAS), JUN 2005, VOL 22, NO. 2, P 111 - 121.

MARQUES, R.F.R. “INTEGRAÇÃO E BEM-ESTAR DOS FUNCIONÁRIOS NA EMPRESA: ESPORTE COMO CAMINHO”. IN: GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA. GONÇALVES, A., GUTIERREZ, G.L., VILARTA, R. (ORG). CAMPINAS. IPÊS EDITORIAL, 2005.