

Lazer e Cultura: Alternativa para a Melhoria da Qualidade de Vida do Trabalhador

Elma Dias Tavares

Licenciada em Pedagogia com Habilitação em
Ensino Fundamental - Faculdade de Educação, Ciências e
Letras Hebraico Brasileira Renascença

O mundo capitalista obriga as pessoas a buscarem melhores condições de vida através do dinheiro. Esta situação caracteriza a formação de classes sociais desiguais uma vez que a distribuição de renda e a educação são desequilibradas. No âmbito das empresas não é diferente. Aqueles que tiveram condições de estudar e tiveram acesso a mais informações, acabam por ocupar as melhores vagas. Assim, na corrida para participar do mercado de trabalho e garantir a sobrevivência, as pessoas tem de concorrer uns com os outros. Nesta competição, várias estratégias são utilizadas e o profissional deverá saber lidar com o resultado delas e com as pressões do processo. Na busca pelo dinheiro através do trabalho, o indivíduo atravessa várias etapas que começa pela idealização do emprego até conseguir passar no processo seletivo. Só neste caminho a ansiedade é um fator que pode implicar num decréscimo de energia do indivíduo. Depois disso tem que provar aos superiores e colegas que é capaz de corresponder às expectativas da empresa e fazer jus ao seu salário. Esse

esforço pode levar o indivíduo a desenvolver quadros de estresse, Síndrome de Burnout ou outros males físicos/psicológicos.

JUSTIFICATIVA

Diante da citação de Cañete 2001, é possível utilizar programas de atividade física voltados à interação social e reconhecimento das capacidades individuais, pautados em vivências coletivas e em valores como competição sem rivalidade e prazer desvinculado do desprazer de outros. Portanto, se é possível utilizar atividades físicas com este fim, por que não utilizar também o lazer e a cultura como estratégia de interação social e sobrevivência no ambiente organizacional?

Existem dois argumentos principais que justificam a proposta de criação de um espaço de lazer e cultura: primeiro é que a empresa tem empregados desgastados pelas relações ruins no ambiente de trabalho, desmotivados porque não conseguem ascender na carreira por falta de treinamentos, isolados entre si porque não tem “assunto” para conversar, que chegam atrasados para o trabalho porque não têm motivos para se comprometer com o processo produtivo. Segundo porque a empresa tem um espaço físico que não está sendo utilizado mas que gera despesas com contas de água, luz, telefone, IPTU, cuja utilização freqüente vai gerar segurança e valorização ao patrimônio, diminuição das despesas mas principalmente, retorno em produtividade, diminuição do absenteísmo, pontualidade no trabalho, comprometimento e ambiente de trabalho mais saudável.

A proposta visa beneficiar os participantes como uma “válvula de escape” mas que agregue valor a esta pausa no trabalho. Todas as atividades foram elaboradas para vir ao encontro das necessidades explicitadas pelos empregados, pois nos momentos em que estiverem ouvindo palestras, participando de cursos, lendo um livro, assistindo um filme educativo, participando de jogos, dinâmicas e treinamentos, eles estarão alcançando as ferramentas de que precisam para estar neste ambiente tão desgastante e competitivo e participar dele de forma efetiva e tranqüila, gerando melhores resultados para a empresa e para si próprio.

OBJETIVOS GERAIS

Agregar conhecimento e equilíbrio emocional aos empregados no desempenho de suas funções diárias, bem como a melhoria das relações interpessoais e produtividade através do acesso ao ensino, cultura, entretenimento dentro de um espaço físico disponível dentro na empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Tendo em vista que todos têm a necessidade de adaptação, que cada indivíduo sofre pressões constantes para firmar-se numa posição na hierarquia, que as pessoas precisam de conhecimento contínuo, que existe muita frustração, decepção e insegurança no ambiente de trabalho, que não existe cultura de cooperação e companheirismo nas organizações, sugere-se que os indivíduos tenham acesso a um ambiente alternativo onde possam trabalhar suas dificuldades com o objetivo de:

- Minimizar os atritos inerentes as relações profissionais;
- Desenvolver ferramentas psicológicas para “jogar o jogo”;
- Diminuir as pressões decorrentes das metas da empresa;
- Aumentar o vínculo empregado X empresa;
- Criar uma cultura de desenvolvimento contínuo através da educação e cultura;
- Prover ao empregado condições de depurar suas aflições geradas por sua luta diária;
- Baixar os sintomas do estresse;
- Melhorar os índices de absenteísmo;
- Incentivar ações cooperativas;
- Envolver empregado X sociedade X empresa X família
- Envolver empregado na responsabilidade do processo produtivo.

MÉTODO E ESTRATÉGIAS

- Levantamento de dados

Um grupo criado pela Gerência de RH, se incumbirá de levantar dados para identificar como a empresa e o ambiente são vistos pelo empregado, seu grau de satisfação e envolvimento, suas motivações, crenças e valores utilizando três instrumentos: pesquisa de clima organizacional, entrevistas individuais e o Whoqol Breve;

- Proposta

Visando atender as necessidades dos empregados explicitadas pelos resultados dos instrumentos aplicados, propõe-se a criação de um espaço de cultura e lazer onde os empregados tenham acesso aos seguintes recursos:

1. Assinatura de jornais e revistas;
2. Filmes com apelo cultural, que agreguem valores que possam ser utilizados em sua vida e/ou no trabalho;
3. Palestras (vídeo ou presenciais) que tratem dos assuntos mais relevantes (auto estima, saúde, planejamento familiar, relacionamento interpessoal. Se for possível incentivar os próprios empregados a desenvolver temas para exposição e discussão;
4. Mostras e exposições principalmente incentivando os empregados a participarem como expositores;
5. Mural de intercâmbio destinado a trocar, vender, comprar, doações, procura;
6. Biblioteca circulante;
7. Lojinha onde os comerciantes podem oferecer produtos a um custo menor para os empregados;
8. Palestras de saúde com profissionais das diversas áreas (clínica geral, cuidados com a higiene, nutrição, etc).

Este acesso se daria de forma organizada, com agendamentos, convocações (no caso de treinamentos no horário de expediente), horários livres (intervalos de trabalho, antes da entrada ou depois da saída do empregado) divulgados pela intranet e murais e orientados pelo manual.

- Conscientização e Sensibilização da Direção

Com todos os dados organizados, elaborar uma apresentação comprovando a necessidade de eliminar os pontos de desgaste dos empregados com implantação de um espaço alternativo com propósitos engajados com os da empresa), com baixo custo e com boas possibilidades de retorno através do aumento da produtividade, aumento dos lucros, diminuição dos desperdícios, comprometimento dos empregados, melhoria do ambiente de trabalho;

- Conscientização e Sensibilização dos Empregados

Com a autorização da direção, os supervisores de cada turma/turno apresenta aos empregados os resultados e convida para a participação mostrando os benefícios para si e para a empresa. O corpo diretivo deve fazer uma visita a cada setor, apoiando as palavras dos supervisores, momento em que serão entregues cartilhas com orientações e regulamentos para participação (horários, valores, uso da biblioteca, títulos de livros e filmes, treinamentos disponíveis, novidades, etc.). Divulgação, pelas mídias disponíveis (panfletos, cartazes, faixas, jornal interno, murais e intranet), de um convite para todos os empregados participarem da inauguração onde poderão conhecer o local, as atividades e recursos disponíveis. Nesta data haverá um almoço e entrega de brindes.

- Manutenção do programa

Um relatório com os primeiros resultados comparativos (custo da folha de pagamento, custo das doenças profissionais - afastamentos, horas perdidas, produtos não produzidos, valores investidos no local, resultados dos perfis, imagem da empresa comparados com os resultados dos questionários aplicados de-

pois de 3 meses, atrasos, faltas) e divulgação dos resultados com incentivo a continuidade através das mídias disponíveis.

A grade de atividades deverá ser diversificada conforme os resultados dos instrumentos de avaliação.

REFERÊNCIAS

MARQUES, R.F.R. (2005). **INTEGRAÇÃO E BEM-ESTAR DOS FUNCIONÁRIOS NA EMPRESA: ESPORTE COMO CAMINHO**. IN: GONÇALVES, A. ET AL. **GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA**. CAMPINAS, IPES, PP. 33-46, 2005.

VILARTA, R. **QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL**. CAMPINAS, SP. IPES EDITORIAL, 2006.

FLECK, M.P.A. ET AL. **ASSOCIAÇÃO ENTRE SINTOMAS DEPRESSIVOS E FUNCIONAMENTO SOCIAL EM CUIDADOS PRIMÁRIOS À SAÚDE**. IN **REVISTA DA SAÚDE PÚBLICA**. VOL. 36, Nº 4, SÃO PAULO, AGOSTO, 2002. DISPONÍVEL EM <[HTTP://WWW.SCIELO.BR](http://www.scielo.br)>. ACESSO EM 16/04/07.

KAHALE, F. **PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**. DISPONÍVEL EM <[HTTP://WWW.INSTITUTOMVC.COM.BR](http://www.institutomvc.com.br)> ACESSO EM 17/04/07.