

PROGRAMA DE MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES DO CEFET-RN

Auridan Dantas de Araújo

Departamento de Recursos Humanos – CEFET-RN
Av. Salgado Filho, 1159 Morro Branco CEP 59.000-000 Natal-RN
E-mail: gdrh@cefetrn.br

Gerda Lúcia Pinheiro Camelo

Departamento dos Serviços e da Gestão – CEFET-RN
Av. Salgado Filho, 1159 Morro Branco CEP 59.000-000 Natal-RN
E-mail: gerda@cefetrn.br

Luhane Silva de Moraes

Departamento de Recursos Humanos – CEFET-RN
Av. Salgado Filho, 1159 Morro Branco CEP 59.000-000 Natal-RN
E-mail: luhanemoraes@yahoo.com.br

RESUMO

O presente trabalho faz parte de um projeto desenvolvido pelo Departamento de Recursos Humanos do CEFET-RN e que visa desenvolver um Programa de Melhoria da Qualidade de Vida com os servidores desta instituição que atenda as suas necessidades e expectativas acerca de atividades a serem realizadas, com relação ao lazer e a qualidade de vida. Assim, com o intuito de contribuir para prevenção de algumas doenças derivadas desse novo estilo de vida contemporâneo (LER, estresse, depressão, doenças laborais) percebeu-se a necessidade desse Programa voltado ao bem estar dos funcionários dessa instituição, onde fossem desenvolvidas atividades de lazer que trouxessem mudanças no modo de ser, viver e agir dos servidores. Desta forma, o programa auxiliará no desempenho laboral dos servidores dessa instituição de ensino, tendo em vista que será promovido um envolvimento social com os diversos setores, de forma a se estabelecer articulações entre eles. Além disso, espera-se que o programa reflita em ações que contribuam para a melhoria da qualidade do ensino, como também propiciar um bem estar pessoal no seu convívio familiar e social. Quanto a metodologia foi elaborado um questionário semi estruturado e aplicado aos professores e administrativos da instituição e a partir dos dados coletados analisou-se quais são os interesses dos servidores do CEFET-RN quanto à atividades relacionadas ao lazer e a qualidade de vida. Diante os resultados elaborou-se um Programa que melhor se adeque ao perfil dos funcionários desta instituição de ensino e assim será feita uma avaliação qualitativa semestralmente a fim de saber quais atividades repercutiram resultado desejado.

PALAVRAS-CHAVE: lazer, programa, qualidade de vida, servidores e trabalho.

1. INTRODUÇÃO

A questão da qualidade de vida tem preocupado bastante a sociedade, conforme se depreende pelos constantes movimentos ecológicos e de preservação da natureza e da vida humana. Diversos fatores que afetam a qualidade de vida do homem moderno, constituindo seu meio ambiente físico, psíquico e social, podem ser identificados, a saber: a família, as condições ambientais e de saúde, a cultura, o lazer, a educação, as políticas governamentais, o próprio indivíduo e, finalmente, o trabalho (KILIMNIK; MORAES, 2000).

Assim, diante da atual conjuntura econômica do país, no qual o funcionalismo público ao longo dos anos foi apresentado a sociedade como sendo o responsável pelo déficit dos cofres da União e o intenso esforço empreendido pelas organizações para sobreviver, como também um enorme desgaste por parte dos funcionários em alcançar níveis desejáveis pelo novo sistema organizacional do mundo moderno, surgem propostas de qualidade de vida que visam a melhoria das condições de trabalho, a fim de conseguir um estado de satisfação por parte dos trabalhadores ao executarem suas tarefas.

Desta forma, o Departamento de Recursos Humanos do CEFET-RN conhecendo a importância de se criar condições para que seus servidores se sintam seres participantes da organização e passem a atuar com orgulho por fazer parte dela, foi criado em março de 2004 um Programa de Melhoria da Qualidade de Vida, que objetiva incrementar a integração da instituição com seus servidores no que diz respeito à melhoria da qualidade de vida, adequando ações ao seu ambiente de trabalho e priorizando o envolvimento dos que o cercam nesse processo. Porém estas ações só foram implementadas a partir de julho do corrente ano.

Somente em 2006, a ideia de implantar novamente o programa com os servidores retornou a esta instituição. Assim, o programa se baseou em uma coleta de dados feita a partir de um questionário, aplicado junto aos servidores, a fim de conhecer os interesses relacionados ao lazer e a qualidade de vida.

O questionário possuía questões objetivas e subjetivas e apresentava perguntas quanto ao interesse por práticas esportivas, eventos culturais e esportivos, e palestras relacionadas à saúde.

A coleta dos dados com esse público aconteceu nas reuniões pedagógicas das gerências educacionais, com os professores presentes, e nas salas dos setores administrativos, com os administrativos.

Em seguida, após aplicação dos questionários, foi feita análise e tabulação dos dados coletados, que seguiu com a elaboração de um programa de qualidade de vida, baseado nas expectativas encontradas no questionário com relação as atividades de lazer a serem desenvolvidas.

Além disso, o presente artigo irá explicitar conceitos acerca do lazer na empresa e da qualidade de vida no trabalho para reforçar a relevância dessas práticas de lazer que se pretende desenvolver na instituição, como também descrever as ações previstas no Programa de Melhoria da Qualidade de vida dos Servidores do CEFET-RN.

2. LAZER NA EMPRESA

Segundo Marcellino (1999), quase sempre quando se aborda a questão da qualidade de vida relacionada ao lazer, além da colocação de uma hierarquia de necessidades, enfoca-se uma perspectiva “terapêutica” como se o lazer servisse de “válvula de escape” para a falta ou baixa qualidade de vida. Assim a vivência de lazer destina-se somente a fins de semana, feriados ou férias.

Desta forma, a concepção do lazer deve levar em consideração em nossa sociedade pontos que o incluam não somente como uma cultura vivenciada no tempo disponível limitando-o a um único conteúdo cultural, mas também como um segmento que abrange os diversos conteúdos culturais, à prática de atividades, e até à possibilidade do ócio, desde que visto como opção e não como uma ociosidade.

Através do lazer muitas empresas estão conseguindo melhores rendimentos de seus funcionários e bons resultados de envolvimento social. E é partindo do enfoque de que o lazer na empresa é via de responsabilidade ético-social que Ramalho (MARCELLINO, 1999), vislumbra a construção de uma sociedade melhor, onde os indivíduos possam desfrutar de uma vida saudável e dignos de um padrão de bem estar social e qualidade de vida.

Segundo Ramalho (MARCELLINO, 1999), a Unidade de Negócio Lazer, juntamente com os Departamentos Regionais do SESI de alguns estados do Brasil, desenvolveram o Programa Ginástica na Empresa – PGE, que tem por objetivo promover a saúde e a qualidade de vida no local de trabalho. A proposta do PGE é uma estratégia inovadora, geradora de impacto e que estimula a criatividade, provoca interação e promove a melhoria da qualidade de vida e a saúde do trabalhador.

Segundo o exemplo do SESI muitas outras poderiam se espelhar neste novo modelo organizacional, pois “a maneira mais fácil de enxergar o problema é tratando das relações interpessoais, valorizando o crescimento pessoal e social dos sujeitos”. (MARCELLINO, 1999, p.77).

Desta maneira, na tentativa de minimizar o acesso dos trabalhadores e de seus familiares, muitas empresas passaram a desenvolver programas de lazer no ambiente de trabalho.

Para o indivíduo, a participação em atividades de lazer proporciona, além de entretenimento, a recuperação do desgaste físico e mental provenientes das rotinas ou dos imprevistos do trabalho cotidiano, com resultados positivos no âmbito pessoal e social. Outras consequências da oferta de atividades de lazer pela empresa para os funcionários são: a melhoria da qualidade da produção, a otimização do tempo e de recursos, o aumento da confiança na empresa/instituição e do prazer de trabalhar, assim como a diminuição dos acidentes de trabalho e do absenteísmo. [...]. Da mesma forma, a oferta de trabalho no tempo disponível entre turnos e antes ou após a jornada, no próprio local de trabalho, se dá muitas vezes com caráter compensatório e a partir da visão utilitarista do lazer, em que o objetivo é claramente o aumento da qualidade e da quantidade na produção.(MARCELLINO, 1999, p.101 –102).

Diante disso, surge a necessidade das empresas adaptarem-se as novas abordagens sociais para que sejam catalisados novos caminhos de ascensão, como a ênfase na criatividade, na inovação, nos relacionamentos interpessoais e nas relações produtivas do trabalho, como afirma Schwartz (MARCELLINO, 1999, p.141).

3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo qualidade de vida no trabalho (QVT) é definido como conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. 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, conforme afirma França (1997:80).

Da mesma forma Albuquerque apud Correia (2000, p.16) define QVT como sendo 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 e durante a realização do trabalho.

A QVT é um movimento recente, que faz parte de um processo maior de mudanças globais – as inovações tecnológicas e gerenciais - a conglomeração de empresas, a formação de blocos econômicos, novas relações entre capital e trabalho, como afirma Inácio. (MARCELLINO,1999, p.150).

No caso específico das empresas, a busca por mais qualidade no produto e maior produtividade levou as organizações a investirem nas necessidades básicas dos empregados, na utilização e no aperfeiçoamento do potencial individual e no desenvolvimento da estrutura de cargos organizacionais, a fim de se alcançar uma qualidade de vida no trabalho.

Desta forma, um aspecto importante que deve ser levado em consideração, no movimento da qualidade de vida no trabalho é a tentativa de diminuir o estresse provocado pelo trabalho cotidiano e as lesões ocasionadas pelo esforço repetitivo (LER). Tudo isso resultado dos novos problemas de saúde gerados pelo atual sistema organizacional, que exige do trabalhador uma maior produtividade e qualidade em suas tarefas.

Sendo assim, percebeu-se a necessidade de estratégias que pudessem minimizar ou até mesmo extinguir esses tipos de doenças gerados no ambiente de trabalho. Com isso, Inácio apud Marcellino, afirma:

Ofertas de lazer, especialmente as que envolvem atividades físicas, após jornada de trabalho, cumpre papel importante aqui, uma vez que, entre os diversos benefícios advindos da atividade física, estão justamente, a melhora do sono (mais profundo e reparador), retardamento do envelhecimento por efeitos psicofísicos, sensação de ânimo e a concentração mental em atividades diversas que não o próprio trabalho. (1999, p.152).

A qualidade de vida no trabalho não é importante apenas para o trabalhador enquanto estimulador do processo produtivo, ela gera influências não só para o local de trabalho, mas repercute resultados no ambiente familiar, no meio social, com os amigos, enfim, em todas as suas relações sociais. Não estando esse trabalhador satisfeito com a realização do seu trabalho, certamente ele buscará outras formas de suprir esse “vazio” causado pelas frustrações profissionais.

Além disso, a qualidade de vida no trabalho também não pode ser relacionada apenas a melhores salários, ou melhor, posicionamento de cargos, mas deve estar ligado a todo o processo gerencial da organização, no que diz respeito às relações de indivíduos dentro e fora da empresa.

Sobre qualidade de vida no trabalho, Sucesso (1998, p. 36-37) coloca que:

Qualidade de vida não decorre apenas de salários acima do mercado e de invejável plano de benefícios. Resulta do tratamento humano, da gentileza, da leveza nas relações, da possibilidade de expressão de pontos de vista divergentes, do relacionamento sincero, do respeito aos ausentes e do orgulho pelo que se faz. Atenção, elogio e consideração constituem ingredientes indispensáveis quando se busca lealdade, qualidade e produtividade.

Assim faz-se importante que o trabalhador, já que passa a maior parte do seu dia no trabalho, exigir melhores condições físicas e sociais, que lhes são asseguradas por lei, para que ele possa desenvolver não apenas suas atividades laborais com qualidade, mas também evoluir como ser humano e desta forma estar preparado para momentos nos quais seja necessário construir juntamente com a empresa ou organização, um melhor ambiente de trabalho.

4. O PROGRAMA

O Programa de Melhoria da Qualidade de Vida dos Servidores do CEFET-RN está estruturado da seguinte forma: dispõem de atividades sistemáticas ligadas às modalidades esportivas, programações culturais, eventos esportivos e a atividades artísticas. Dentro destes sistemas encontram-se sub-itens que sintetizam as atividades desenvolvidas, que incluem palestras voltadas a cada temática e o evento geral, que reúnem todos os segmentos do programa em um único dia.

A organização do programa acontecerá a partir das coordenações de cada segmento de atividades. No caso das práticas esportivas, a coordenação de Educação Física disponibilizará professores para as seguintes modalidades: natação, hidroginástica, dança de salão e *yoga* como também pelo agenciamento das equipes, determinando dias e horários das práticas. Essas atividades deverão ocorrer duas vezes por semana.

Com relação aos eventos esportivos, o DRH juntamente com a Coordenação do Curso de Lazer e Qualidade de Vida organizará atividades como (trilhas, caminhadas, corridas) nos fins de semana ou feriados uma vez por mês.

No que diz respeito a programas culturais, pretende-se juntamente com a Coordenação de Artes desenvolver apresentações musicais, teatrais, de dança e de coral na última sexta-feira de cada mês, destinando-se aos servidores e seus familiares. Além disso, será desenvolvido oficinas de desenho, pintura e de materiais recicláveis a cada três meses.

Ligados a essas atividades serão desenvolvidas palestras relacionadas a cada temática abordada, sendo realizadas a cada três meses. E ao final do ano letivo acontecerá o evento que reunirá todas essas atividades em um só dia.

5. METODOLOGIA E OBJETIVOS

A pesquisa acontecerá em três momentos: o primeiro se resume a aplicação de questionários com os servidores do CEFET-RN, incluindo administrativos e professores, onde será feita análise e tabulação dos dados coletados; o segundo seguirá com a elaboração de um programa de qualidade de vida, baseado nas expectativas encontradas no questionário com relação as atividades de lazer a serem desenvolvidas; e o terceiro momento, se limita a avaliar os resultados do programa no que diz respeito as intervenções e desta forma perceber quais são as atividades que repercutiram resultado desejado.

Baseando-se em Vergara (1997, pg. 44), a pesquisa caracteriza-se, quanto aos fins, como sendo do tipo exploratória, visto que visa, apuração dos dados coletados a partir de um questionário; descritiva por expor características da população amostra; e intervencionista pelo fato da aplicação de atividades de lazer com os servidores do CEFET-RN.

Ainda de acordo com Vergara (1997, pg. 44-47), a pesquisa pode ser classificada quanto aos meios de investigação, caracterizando-se assim como uma pesquisa de campo, visto que seguirá com aplicação de questionário e observação direta com os servidores; pesquisa bibliográfica por ser um trabalho que visa dar continuidade a um Programa de Qualidade de Vida desenvolvido pelo Departamento de Recursos Humanos (DRH) no CEFET-RN desde 2004, como consta no site da instituição; e como um estudo de caso, por se tratar de uma avaliação dentro de um órgão público.

Este estudo objetiva analisar a implementação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho junto aos servidores do CEFET-RN sob a ótica do lazer a partir de um diagnóstico sobre os interesses relacionados a atividades de lazer, implementação dessas atividades e posterior análise do grau de satisfação dos participantes com relação à essas atividades.

6. CONCLUSÕES

Diante do exposto sobre o Programa de Melhoria da Qualidade de vida dos Servidores do CEFET-RN o programa auxiliará no desempenho laboral dos servidores desta instituição de ensino, tendo em vista que será promovido um envolvimento social com os diversos setores, de forma a se estabelecer articulações entre eles; minimizará problemas de ordem social e de saúde, já que com o novo estilo de vida contemporâneo, a ocorrência de doenças como o LER (Lesão por Esforço Repetitivo), estresse, depressão, doenças laborais, entre outras tem se tornado cada vez mais freqüente entre as pessoas. Além disso, espera-se que o programa reflita em ações que contribuam para a melhoria da qualidade do ensino, como também propiciar um bem estar pessoal no seu convívio familiar e social.

Assim, é de extrema importância a consciência por parte do CEFET-RN, em específico do Departamento de Recursos Humanos, em valorizar e trazer para dentro de uma instituição de ensino, atividades de lazer que proporcionem um bem-estar a seus servidores e que se preocupem em estar criando um ambiente harmonioso no trabalho e entre os membros da mesma.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

CORREIA, Ângela de Castro. Um instante de reflexão sobre o homem e o trabalho. Caderno de pesquisas em administração. São Paulo, v. 1, n. 11, p. 12-17, 2000.

FRANÇA, A C. Li Mongi. Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras, Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, nº2, p.79-83, abr/mai/jun, 1997.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. (org.). Lazer e Empresa: Múltiplos olhares. Campinas, SP: Papirus, 1999.

MELO, Victor Andrade de; JUNIOR, Edmundo de Drummond Alves. Introdução ao Lazer. Barueri, SP: Manole, 2003.

MOREIRA, Wagner Wey (org.). Qualidade de vida: complexidade e educação. Campinas: Papirus, 2001.

SUCESO, Edina de Paula Bom. Trabalho e qualidade de vida. Rio de Janeiro: Dunya, 1998.