

# **ESTILO DE VIDA E LAZER: INFLUÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO DO FÓRUM MINISTRO TAVARES DE LIRA, MACAÍBA/RN.**

**Anny BEZERRA01 (1); Josély GOMES02 (2)**

**(1) IFRN, Rua: Miguel da Cruz, 19,annydayane16@hotmail.com**

**(2) IFRN, Rua: Francisco Simplicio, 145, apt. 1803c, jogranada2004@yahoo.com.br**

## **RESUMO:**

Esta temática é um ensaio, fazendo parte de uma pesquisa maior que é o TCC, disciplina do curso de Gestão Desportiva e de Lazer do IFRN, com relação concepção de lazer e estilo de vida na influência do indivíduo no ambiente de trabalho, aliado ao bem-estar causados por estes relacionados a qualidade de Vida. Este estudo é realizado com base em fatores emotivos de envolvimento do indivíduo com o seu trabalho, não deixando de citar os afetos positivos e negativos, relacionados a este ambiente, onde para interpretação será utilizado questionário aberto e entrevista semi estruturada, onde para este momento serão apresentados os resultados da coleta da aplicação dos questionários, sendo um estudo de caso com caráter qualitativo, para melhor entender a percepção destes colaboradores, tendo como participantes doze funcionários. Posteriormente será discutido o lazer como instrumento influenciador do bem-estar, além da influência das experiências extra - laboral no ambiente de trabalho. Por fim, dentro de uma breve avaliação constatou-se que a maior parte associou o lazer como ir ao shopping Center, cinema, ir a praia, além da percepção de se ter e manter um estilo de vida saudável, muitos apresentam vontade de realizar novas experiências, no entanto, isso muitas vezes não é possível por vários motivos. Ressaltou-se a presença da qualidade de vida, na importância das vivências de lazer no desempenho pessoal e consequentemente profissional do colaborador em seu espaço organizacional.

**Palavras-chave:** Estilo de vida e Lazer. Qualidade de Vida no Trabalho. Práticas de lazer.

## **1.INTRODUÇÃO**

O estudo realizado no fórum tem por objetivo entender a percepção dos funcionários com relação à concepção de lazer, seu estilo de vida e a influência que estes podem ter com relação ao ambiente de trabalho, dos quais participaram desta pesquisa profissionais dos seguintes setores: 1ª Vara Cível, 2ª Vara Cível, Vara Criminal, Juizado especial e criminal, totalizando 13 (treze) funcionários participantes na aplicação dos questionários e com isso obter uma visão realista, afim de entender como tais colaboradores exercem suas funções, atendendo a população e até de municípios vizinhos, como Ielmo Marinho e Bom Jesus.

Vale ressaltar que esta pesquisa é de caráter descritivo, sendo sua natureza um estudo de caso, por se tratar do local que será realizado o estudo citado anteriormente. Visa-se coletar informações do espaço e do fenômeno estudado, a fim de obter ao máximo a coleta das respostas dos questionários, neste caso, os Objetivos. Inserido dentro de uma perspectiva qualitativa, a

aplicação do questionário aberto e entrevista semi estruturada, aplicados no turno matutino, onde estes serão posteriormente analisados com o auxílio da proposta Laurence Bardin (1977).

Para fortalecer o estudo primeiramente foram citados estudiosos do lazer nos quais estão: Bramante, Marcellino, Dumazedier, Oliveira, posteriormente, Pereira, Pinto, Siqueira e Padovam, Cavassani, Pessoa e Nascimento, estes cinco últimos reforçam as temáticas de estilo de vida, comprometimento afetivo, trabalho, QVT, respectivamente.

As temáticas de estilo de vida, lazer e qualidade de vida são sem dúvida importantes e pertinentes, visto que hoje o cotidiano das pessoas se apresenta corriqueiro, fazendo- os buscar meios práticos de viver onde não se gaste muito tempo realizando tarefas, não muito importantes, para alguns, como o lazer. Segundo Marcellino (2001. p. 45):

Quando se pergunta às pessoas qual a importância do lazer nas suas vidas, a resposta fica entre sétimo a décimo lugar numa escala de prioridades. Isso se deve à pouca ‘ressonância social do lazer’, ainda não visto como um direito social, e também pertinente à hierarquia de necessidades.”

Com isso percebe- se por parte das pessoas a falta do saber para o lazer, onde este acaba sendo uma falha nas políticas públicas ao divulgar, promover e resgatar práticas de lazer, para que essas pessoas tenham acesso e quem sabe mude, aperfeiçoe suas opiniões, só que desta vez alternando a colocar o lazer em uma escala mais próxima e de sentido significativo para o indivíduo, inserindo assim o lazer dentro das questões sociais e não de maneira separada e/ou excludente.

É importante hoje se entender como está o estilo de vida das pessoas na atualidade, visto que é de grande influência para a qualidade de vida deste. A partir disso pode- se pensar juntamente sobre a contribuição que um bom estilo de vida pode transmitir para o desenvolvimento do indivíduo, não só no meio em que este trabalha, mas em suas relações cotidianas (Pinto, 2002).

A intenção de estudar esta temática se deu pelo motivo de hoje os indivíduos estarem cada vez mais afastados do lazer, das práticas sociais ou particulares e conseqüentemente do convívio social, se isolando e estando fadado a mesmisse, monotonia do dia- a- dia e a exaustão empregacional. A partir disso o objetivo desse estudo é justamente mostrar os benefícios do verdadeiro lazer, neste caso o citado por seus estudiosos, onde este é definido com atividades onde o ser absorve algum aprendizado, tendo um retorno da vivência praticada e dentre eles podemos ver Marcellino (2006, p. 56) que relata: “a ‘disponibilidade de tempo’ significa possibilidade de opção pela atividade prática ou contemplativa”, onde o tempo disponível significa uma opção que o ser reserva para praticar alguma vivência.

O modo como se percebe que as práticas de lazer influenciam no cotidiano desses funcionários, depende de algumas idéias, neste caso, o que as pessoas pensam sobre a qualidade de vida e a busca para se obtê- la, lembrando que está relacionado com o prolongamento da vida. Porque não se pensar primeiro na forma que se leva a vida hoje, que sentido é dado a ela para posteriormente se

buscar algo a mais para que se prolongue? Marcellino (2001, p. 57) expõe: “Mas quando se convive com essas pessoas, pode- se ver, claramente, a importância do lazer como busca de significado para as suas vidas”. Baseado nisso é pertinente analisar a maneira que as pessoas agem para responder sobre algo que elas mesmas vivenciam ou acham que seria a melhor forma para se viver, pois é perceptível que não necessariamente o que será para as pessoas certo, será uma atitude praticada, pois a realidade de convivência toma partida no quisto realidade dos fatos, onde percebe- se a realização do lazer por parte delas sem se notar e isso está atrelado à busca para uma vida mais saudável tanto para si, quanto para seus descendentes. Levando em consideração a questão do suposto lazer, neste caso o que é veiculado e imposto pela mídia como sendo lazer, a relação do lazer como consumo, tema também muito discutido e que para muitos pode ser a definição do lazer, como podemos ver segundo Oliveira (2004, p. 20):

“Nas últimas décadas, a indústria do entretenimento - sinônimo de lazer para muitos seduz o consumidor, sugerindo-lhe as sessões adequadas para sua satisfação. Vê-se então a idéia reducionista do lazer sendo alimentada e veiculada pelos meios de comunicação de massa[...].”

Esse estudo me despertou interesse pelo fato da identificação para se aprofundar no quisto qualidade de vida no trabalho, tendo o local escolhido maior acessibilidade e entrosamento com os funcionários da empresa abordada para o estudo, na intenção de mostrar os benefícios das práticas de lazer neste ambiente, onde exerce influência e proporcionam o bem- estar no ambiente de trabalho, onde este não deixa de ser um dos pontos fortes para a escolha da temática e do local de estudo. Sendo neste caso uma temática que integra o lazer para a promoção do bem- estar no espaço laboral, onde este poderá servir como embasamento para futuros estudo e análises, despertando assim o interesse dos profissionais da área do lazer, suas particularidades e benefícios relacionados ao envolvimento, comportamento e bem-estar no ambiente de trabalho.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 LAZER E ESTILO DE VIDA, UMA QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A qualidade de vida é uma busca atual dos empresários para seus funcionários, visando garantir a mão- de- obra resultante de um bom desempenho profissional e consequentemente de uma nivelada produção, mantendo desta forma a competição dentre as empresas, pois a carga de cobrança cai sempre para o mais fraco, os empregados. De fato é importante destacar que mesmo no local da referida pesquisa não aponte essas características, é interessante se expor a importância de do lazer inserido no estilo de vida das pessoas onde por consequência a pessoa terá um melhor

estilo de vida e realize suas tarefas cotidianas com vigor, este confirmado na aplicação do questionário onde a maioria dos participantes colocou sua posição relacionado a seguinte pergunta: Em sua opinião qual a importância das práticas de lazer para se obter uma boa qualidade de vida? “Na minha opinião as práticas de lazer são de grande importância para se obter uma boa qualidade de vida, pois por meio delas podemos fazer o que gostamos ao lado de pessoas que nos fazem sentir-se bem.” (entrevistado 9). Como foi relatado pela funcionária do fórum ela associa às práticas de lazer como benefício, assim como, uma oportunidade de estar realizando vivências junto de quem se gosta, principalmente em família e assim pode-se ver que Segundo Bramante (1998, p. 9- 17), quanto ao lazer, fenômeno psicossocial historicamente construído, é, de modo habitual, correlacionado ao mundo do trabalho ou, mais adequadamente posto, contrastando com o mundo das obrigações do ser humano.

Porém, é notável que em alguns dos participantes, não sendo em sua maioria, mesmo que observem seu cotidiano monótono e sem atividades que lhe proporcionem um clima mais agradável, alguns não procuram experimentar e/ou até inserir atividades em sua rotina diária. Perguntou-se: Seu cotidiano é monótono? Como você o organiza? A resposta foi a seguinte: “Sim. Na maneira mais simples” (entrevistado 13). A partir disso seria considerável pensar se o problema não estaria nas entrelinhas dessa resposta, cabe sim ver a maneira como a sociedade percebe o lazer e suas particularidades, da mesma forma a importância deste no ambiente organizacional pode sim mudar e rever de forma correta seus conceitos sobre o lazer, a fim de melhor investigar os problemas internos no ambiente, mesmo que estes sejam mínimos, porém existentes se comparado a tarefa exercida por cada função.

Nos dias atuais o que mais é visto é o indivíduo se dedicando cada vez mais ao seu trabalho vendo que este é importante para garantir a sua subsistência, acompanhada de alguns problemas causados também pelo sedentarismo, tornando ainda mais o estilo de vida um determinante para se obter uma qualidade de vida. Segundo (Pereira et al., 2009, p. 9), “estilo de vida pode ser considerado como um conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, os valores e as oportunidades na vida das pessoas”. Isso nos leva a pensar que o estilo de vida se torna o melhor meio para se viver bem na sociedade, onde, por conseguinte influenciando a saúde, sendo esta última colocada por um entrevistado da seguinte forma: “O lazer contribui para uma melhor qualidade no sentido de influenciar na saúde, no relacionamento, nas amizades.” (entrevistado 7).

Foi feita a pergunta: Quais vivências você gostaria que fizessem parte de sua rotina e que por algum motivo você não as pratica? Que motivo seria esse? A resposta foi a seguinte: “Como o trabalho que realizo, contém esforços físicos e mental, gostaria de no fim no dia pudéssemos ir para um spa. O motivo de não realizá-lo é inviável, financeiro” (entrevistado 5). Este como na maioria

dos entrevistados, aponta o lazer com alguma relação financeira, onde só seja praticado com esse auxílio financeiro e até por terem conceitos diferentes de quem o estuda de maneira mais conceituada.

O lazer não deve ser ou praticado apenas nos feriados ou fins de semana, mas em um tempo livre que o sujeito deseje vivenciar tal atividade, tendo assim um retorno em seu dia a dia e por consequência absorvendo a sensação de bem-estar, causando mudanças comportamentais positivas em seu ambiente de trabalho. É pertinente dizer que a dimensão que o ser tem de seu envolvimento com o trabalho tem relação que as tarefas que lhe são atribuídas, além da autonomia que se deve ter para ser competente e ter auto-determinação para realizá-las. Contudo para se saber mais afunda o que (Pereira et al., 2009, p. 26 apud Dumazedier 1980, p. 24):

O lazer permite uma participação social maior e livre, a prática de uma cultura desinteressada do corpo, da sensibilidade e da razão, além da formação prática e técnica; oferece novas possibilidades de integração voluntária à vida de agrupamentos recreativos, culturais e sociais; possibilita o desenvolvimento livre das atitudes adquiridas na escola e incita a adotar atitudes ativas na utilização de fontes diversas de informações tradicionais ou modernas (imprensa, filme, rádio, televisão).

Portanto que o se pode perceber é o real envolvimento do lazer para com as atividades rotineiras dos indivíduos e com o ambiente de trabalho, basta somente se pensar o lazer como um componente inserido no dia-a-dia que só vem a ajudar o ser em sua lida diária de trabalho, assim como para o seu convívio social, visto que as vivências de lazer pode refletir não só de maneira pessoal, mais para o lado afetivo e profissional do indivíduo.

Se analisar uma pessoa que ocupa seu tempo livre com atividades que lhe tragam um retorno significativo, refiro-me a um conhecimento contribuindo para o desenvolvimento pessoal, ela consequentemente se relacionará socialmente e em seu ambiente de trabalho de maneira harmoniosa, sabendo lidar com as dificuldades que possam vir a ocorrer. Com isso é pertinente ver se para esses profissionais suas práticas diárias, são consideradas lazer e se essas os influenciam e/ou apresentam alguma relação no bem-estar pessoal, trazendo benefícios para o ambiente laboral?

Qualidade de vida não se distancia da busca de bem-estar com isso o objetivo que se tem ao praticar um atividade de lazer é de se obter emoções a fim de alcançar os aspectos afetivos de identificação, nos quais estão os positivos e negativos, estes onde o ser pode sentir de acordo com a vivência de identificação. A análise de avaliação do dia-a-dia leva a pensar nas atividades e gestos específicos que se toma para ter êxito no que se quer da mesma forma acontece nas organizações, onde Siqueira e Padovam (2008, p. 206), relatam: “ Com inspiração nesse modelo, sugere-se que bem-estar no trabalho possa ser entendido com um construto psicológico multidimensional, integrados por vínculos afetivos com o trabalho(satisfação e envolvimento) e com a organização( comprometimento organizacional e afetivo).

Portanto nota-se que a satisfação no trabalho diz respeito a totalidade de fatos que permeiam e circulam no ambiente de trabalho, seja desde os vínculos de relacionamentos intra-empresa até a satisfação com as tarefas que lhe é estabelecida para a realização, envolvendo assim uma concepção e sentimento do bem-estar.

Contudo observa-se que para que o funcionário obtenha bem-estar em seu ambiente de trabalho, é considerável que o indivíduo expresse a satisfação e o prazer em ao realizar seu trabalho, o envolvimento com seus superiores onde estes também lhe atribuem tarefas a serem realizadas, além de comprometimento afetivo com a empresa torna-se indispensável falar da importância que o lazer tem para os indivíduos e suas contribuições no desenvolvimento para com o ambiente de trabalho, levando o ser a viver o bem-estar no trabalho, onde este diz respeito a questão de satisfação do funcionário.

## **2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, INFLUÊNCIAS EXTRA LABORAL**

A qualidade de vida do homem contemporâneo está a cada dia mais comprometida pela própria busca exacerbada de melhores empregos, na ocupação do tempo livre com bicos, compromissos com os estudos, tarefas domésticas, enfim, sempre deixando em segundo plano as atividades, que possam realmente satisfazer o próprio eu. Com isso observa-se a necessidade cada vez maior da importância do lazer para qualidade de vida desses indivíduos.

O bem-estar no trabalho, o comprometimento organizacional afetivo, como o próprio nome já explicita refere-se a um nível de interação, não só com o seu empregador, mais com os objetivos e metas da empresa, por meio deste lhe proporcionará um bem-estar pessoal e econômico para a sua vida, lhe traduzindo emoções positivas e sentimentos de satisfação, como o orgulho no ambiente laboral. Não ocorrendo esta identificação e/ou ligação entende-se que o afeto negativo neste ambiente trará experiências negativas para o cotidiano do empregado.

Percebe-se que a carga horária dos trabalhadores desde muito tempo era uma luta incessante, visto que se tinha uma sobrecarga de trabalho altamente prejudicial ao ser humano, onde a todo custo os empresários queriam que seus funcionários produzissem, para atender a competitividade comercial. Nisso se refletia a questão da precariedade salarial e até mesmo das condições de trabalho e segurança, dignos para que o indivíduo pudesse exercer sua função com garantia de crescimento e bem-estar pessoal. Segundo Cavassani et al (2006, p. 1)

O trabalho, no decorrer da história, foi ocupando a maior parte do tempo do ser humano. O que de início era para suprir suas necessidades básicas de subsistência, passa a ser, principalmente após a Revolução Industrial, o ponto central da vida do homem.

Com isso podemos ver que trabalho já faz parte do cotidiano dos homens, sendo assim uma necessidade para se viver em sociedade e conseguir suprir as exigências do dia-a-dia. Por que, não

se pensou então em ampliar e aprimorar a qualidade do trabalho deste antes? Pois bem, com o passar dos anos as coisas foram modificadas e hoje em um mundo globalizado e avançado tecnologicamente tornaram as empresas cada vez mais interessadas em manter uma boa convivência entre o trabalho e seus funcionários, entre suas funções e as demandas de produtividade exigidas. O que de fato se nota é o envolvimento ou a busca deste, pelos empresários em tornar cada vez mais agradável o ambiente organizacional para o empregado.

O homem como máquina humana passa a responder e demonstrar os resultados pedidos por seus superiores, incorporando cada vez mais em si as tarefas do ambiente de trabalho, sendo assim muitas vezes não consegue esquecer e/ou separar o momento de trabalho com as atividades diárias, estando neste caso sempre ligado ao trabalho e suas funções neste espaço estabelecidas. Para se conseguir tais resultados as empresas perceberam a importância dos programas de QVT para o funcionário, bem como para a empresa, fornecendo ao indivíduo desta forma, mais saúde, conforto, estabilidade, bem-estar, dentre outros.

Qualidade de vida no trabalho também requer uma relação amigável e de respeito, tanto entre os próprios funcionários quanto por parte dos superiores para com seus empregados, mantendo assim um ambiente adequado para o convívio empregativo. Pessoa e Nascimento (2008, p.24) relatam: “Qualidade de vida no trabalho é o atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na idéia de humanização e responsabilidade social da empresa”. Portanto isso nos leva a pensar que ao inserir projetos para o trabalhador não é apenas um investimento ou precaução para não se ter futuros prejuízos na empresa, mas também um comprometimento social.

### **3. DISCURSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo teve por intuito analisar e compreender como os profissionais do fórum percebem suas práticas cotidianas como lazer e de que maneira essas irão influenciar em seu dia no trabalho, envolvendo relacionamento com os colegas e as atividades que devem lá ser cumpridas, ressaltando a necessidades de hoje ainda mais se tem em realizar uma experiência prazerosa que por consequência lhe terá bem-estar. O que de fato se vê é que na correria do dia-a-dia o indivíduo se depara com aspectos negativos, tentando manter a positividade pelo menos em seu ambiente de trabalho. De certo a satisfação, envolvimento e comprometimento com o trabalho será variável de pessoa para pessoa, isso mostra a necessidade do lazer no convívio social, onde além de disciplinar os indivíduos para terem melhores atitudes, também será refletida no local de trabalho do indivíduo, fazendo-os rever suas práticas a fim de melhorá-las para serem adequadas a necessidade pessoal.

Pode-se dizer que muitas pessoas voltam-se mais para as tarefas do trabalho, esquecendo do lazer e da qualidade de vida, por motivos estes variados, como problemas pessoais e até por falta de tempo, segundo eles, pois deixam suas prioridades e vontades para se dedicarem primeiramente ao

trabalho. Portanto o que é perceptível e um dos pontos fortes da pesquisa é de fato a análise da maneira que se procura para se viver e/ou buscar uma qualidade de vida.

#### **4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

DOLAN, L. Simon. Estresse, auto- estima, saúde e trabalho/Simon L. Dolan;[tradução J. Simões; supervisão técnica Edson Ferreira ]- Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. 308 p.

MIRANDA, Célio Turino de et al. Lazer nos programas sociais: Propostas de combate a violência e à exclusão. São Paulo: Anita, 2005, 131 p.

BRAMANTE, A. C. Lazer: Concepções e significados. Licere. Vol.1, nº 1, 1998, p. 9- 17.

SIMÕES, Regina. MOREIRA, Wagner Wey. Qualidade de Vida: Complexidade e educação/Wagner Wey Moreira (Org.). - Campinas, SP: Papirus, 2001

BURGOS, Miria Suzana. PINTO, Leila Mirtes Santos de Magalhães. Lazer e estilo de vida / organização Miria Suzana Burgos, Leila Mirtes Santos de Magalhães Pinto. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2002.

CAVASSANI,Amarildo Pereira.CAVASSANI, Edlene Barbieri. BIAZIN, Celetina Crocetta. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. In: XIII SIMPEP.2006,Bauru. Empreendedorismo e Sustentabilidade nos Sistemas Produtivos. Disponível em<<http://www.unesp.br>>, p. 1-8.

PESSOA, Raimundo Wellington Araújo. NASCIMENTO, Leandra Fernandes. Lazer Como Ferramenta da Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo. Revista Organizações em Contexto. v. 4, n. 7. p. 18-34. Janeiro/junho. 2008.

SOUZA, Luís Cláudio Paiva de, 1956- Qualidade de vida no trabalho: saúde emocional e gestão estratégica/ Luís Cláudio Paiva de Souza, Carlos Eduardo Mazzucco Fontes. - São Paulo: EDICON, 2009.

PEREIRA, Érico Felden. et al. QUALIDADE DE VIDA: CONCEITO E VARIÁVEIS RELACIONADAS. Conexões: revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP .Campinas, v. 7, n. 3, p. 14-28, set./dez. 2009.