

## Montar um projeto de qualidade de vida

terça-feira, 13 de dezembro de 2005

por Carla França

A preocupação com uma dieta balanceada, com a prática de exercícios físicos, com uma vida menos sedentária e mais saudável é cada vez mais freqüente. Fala-se muito sobre os cuidados para melhorar a qualidade de vida. Esses pontos quase sempre estão ligados à vida pessoal. Isso extrapolou o âmbito pessoal e passou também para o ambiente de trabalho. Hoje em dia é corrente a preocupação com a qualidade de vida nas corporações.



Preocupação essa mais que relevante, pois de acordo com Freddy Poetscher, consultor sênior da Testmat, as empresas que valorizam a qualidade de vida apresentam melhor desempenho. "Este aspecto está ligado ao dia-a-dia do colaborador, dessa forma, reflete diretamente na produtividade da corporação", afirma o consultor.

Muitos são os fatores que podem levar uma empresa a implementar um programa de qualidade de vida. Dorit Wallach Vereá, coordenadora da Clínica Prisma e mestre em Psicologia Clínica pela PUC, aponta que historicamente, as organizações têm se concentrado em fornecer aos seus trabalhadores para aumentar a produtividade, os mais avançados computadores, máquinas e ferramentas. Muitas delas investem em treinamentos contínuos para manter os empregados habilitados e atualizados num mercado em constante mudança. "Entretanto, esquecem ou minimizam a importância de um fator muito relevante: a saúde físico-mental e o bem estar de seus colaboradores", afirma Dorit.



Dentro deste quadro, a corporação fica sem condições de intervir nas possíveis causas de afastamento de trabalho e baixa produtividade. Segundo a psicóloga, "os problemas relacionais que podem ser gerados no próprio ambiente de trabalho ou por questões individuais (timidez, baixa auto-estima, ansiedade, insegurança) ou pela interação de ambos, também são aspectos que não são levados em consideração".

Para saber que tipo de projeto é adequado para ser implantado é preciso ter em mente primeiro o que se considera que seja qualidade de vida para aquela empresa. "A diretoria precisa saber se vai querer trabalhar só com os efeitos comportamentais ou se vai querer implementar um programa de qualidade vida que vise a montar uma equipe sólida, com profissionais que se relacionam bem entre si e que possam enfrentar os desafios do mercado de trabalho", explica Freddy.

O consultor chama de efeitos comportamentais, por exemplo, oferecer ginástica. "Não adianta fazer duas horas de esteira se no dia seguinte a pessoa tem um desafio impossível de cumprir. A ginástica por si só não vai resolver o problema. O funcionário vai continuar estressado", observa.

A partir daí, afirma Freddy Poetscher, é necessário fazer um diagnóstico para saber o grau de qualidade de vida na corporação. Esse diagnóstico é feito com base na ferramenta Carpem, sigla que engloba seis áreas:

**Controle** – quanto a pessoa tem de controle sobre sua atividade diária. "Se ela consegue definir o que vai fazer durante o dia. Se consegue estabelecer quais atividades deve priorizar", exemplifica o consultor. Quanto maior o controle sobre as atividades, maior o grau de satisfação.

**Apoio** – deve ser verificado se o colaborador recebe o apoio dos colegas de trabalho, assim como dos supervisores. Mais apoio, melhor o ambiente de trabalho.

**Relacionamentos** – aqui se leva em conta se o funcionário sofre assédio moral, ameaças e também assédio sexual. "Se o chefe for do tipo que diz se você não fizer isso, vai te acontecer aquilo, ele compromete o clima da empresa", observa Freddy.

**Papéis** – o colaborador deve saber exatamente qual papel deve desempenhar para saber o que o gestor pode esperar e cobrar dele. "Dessa forma, a pessoa vai saber se ela está sendo cobrada por aquilo que ela realmente deve fazer", afirma o consultor. Papéis bem definidos contribuem para o grau de satisfação.

**Exigências** – deve-se verificar se as atividades que o funcionário executa diariamente estão de acordo com a sua formação, com a sua capacidade. "Por exemplo, pode acontecer de se solicitar para um funcionário resolver cálculos matemáticos complexos, quando ele só tem um curso básico de matemática", explica Freddy Poetscher.

**Mudanças** – Atualmente, é comum as empresas passarem por fusões, aquisições. Diante de um cenário constante de

mudanças, é importante o modo como a diretoria participa as novidades”, ressalta o consultor. De acordo com ele, existem métodos apropriados para se fazer esse tipo de comunicação. E alerta: “uma informação transmitida de forma incorreta pode gerar um clima de ansiedade na corporação”.

Essas seis áreas servem como um termômetro para avaliar o que é preciso mudar, quem é preciso envolver, ou seja, para definir qual o projeto deve ser implementado. “Às vezes, uma empresa pequena pode precisar de um projeto mais complexo que uma empresa maior, mas que possui equipes sólidas, com um clima corporativo desenvolvido e talvez só precise alterar um procedimento de trabalho”, explica Freddy.

Neste ponto Dorit compartilha da mesma opinião de Freddy, pois para ela a implantação e a manutenção de um programa de qualidade independe do tamanho da empresa, mas sim da consciência dos seus dirigentes. “O principal é que o programa tenha como principais objetivos: criar hábitos e responsabilidade sobre a saúde integral, desenvolver a habilidade de trabalhar em equipe e criar oportunidades de crescimento pessoal/profissional, melhorando a qualidade de vida de seus colaboradores e, conseqüentemente, a própria organização. O resto pode ser facilmente adaptado”, complementa Vereá.

A psicóloga observa que, para se proporcionar ao colaborador um ambiente agradável transformando este investimento em capital à empresa, é preciso que se estruture um programa de qualidade de vida no qual é necessário destacar e flexibilizar regras em virtude das diferenças individuais quanto à função, suas condições e prioridades.

Depois de se fazer um diagnóstico da situação para detectar o nível de qualidade de vida existente na empresa e decidir pela implantação de um programa, deve ser criado um grupo gestor composto por uma equipe interdisciplinar que envolva todos os setores da empresa. Dorit Vereá explica que a empresa deverá estabelecer seus objetivos - aumento da produtividade, ganhos de imagem - e daí definir o que será abordado primeiro: o nível de estresse, a falta de motivação ou a alimentação, por exemplo.

Independentemente do plano que vai ser aplicado é imprescindível o comprometimento da diretoria. “Sem o apoio da direção, não se consegue implementar nenhum projeto de qualidade de vida”, enfatiza Freddy. Ele defende o envolvimento de todos os funcionários, mas em etapas e complexidades diferentes.

O consultor sênior da Testmat lembra que é difícil definir um custo, pois depende das particularidades do projeto. Dorit concorda e aponta que a avaliação dos resultados depende de vários fatores. “Um programa eficiente pode ser mensurado tanto quantitativamente por meio do aumento na produtividade, diminuição das faltas, atrasos e acidentes de trabalho, quanto qualitativamente, observando o clima organizacional e a harmonia e o comprometimento da equipe na empresa”, complementa a psicóloga.