Estresse ou qualidade de vida no ambiente empresarial?
Sérgio Nardi

Para que a virada do ano não seja apenas uma virada na folhinha, a reflexão sobre os erros e acertos do ano que passou se faz necessária não somente por parte dos funcionários, bem como dos empresários

Novembro de 2007 - Fim de ano e todo ano a mesma rotina: relatórios finais, fechamentos e apuração de resultados. Ao fim deste período inicia-se o pequeno ciclo de comemorações e festividades, e com elas as confraternizações e as promessas para um ano novo. No mesmo cenário estão as perspectivas para o tempo, porém não muito diferentes das planejamento no início do ano que terminou.

As lamúrias e as insatisfações são inesgotáveis quando o assunto é qualidade de vida, em contrapartida impulsionados pelo sentimentalismo provocado pelas festividades as promessas de mudança fazem parte do repertório da maioria esmagadora das pessoas e o ambiente e as circunstâncias de trabalho se tornam os maiores vilões da história.

Para que o ciclo não se repita é necessária uma conscientização de todos os envolvidos ao longo do processo. Para a partir daí, iniciarmos a parte mais difícil que é a coexistência da lucratividade constante com a qualidade de vida das pessoas envolvidas na organização. Para que a virada do ano não seja apenas uma virada na folhinha de mesa, a reflexão com relação aos erros e acertos do ano que termina se faz necessária não somente por parte dos funcionários, bem como parte dos empresários.

Qualidade de vida nas empresas deixa de ser nos dias de hoje apenas uma discussão filosófica para tornar-se uma ferramenta de diferencial competitivo entre as organizações. Ambientes agradáveis e instituições flexíveis são fatores determinantes na retenção e arregimentação de grandes talentos.

A indicação neste primeiro momento é de uma profunda reflexão por parte dos funcionários para permitir uma ampla consciência das suas responsabilidades através de seus atos e atitudes em relação à qualidade de vida dentro da organização.

As pessoas como indivíduos são os primeiros responsáveis pela melhora continua do ambiente de trabalho, políticas empresariais em relação ao tema não tem vida longa sem o envolvimento e a colaboração das pessoas de uma maneira geral.

Cabe a cada um de nós darmos novos significados as palavras e reavaliarmos a importância de coisas corriqueiras dentro de uma empresa, tais como bom dia, obrigado, por favor, você precisa de ajuda?, entre outros. Partindo do simples princípio da educação, colaboração e simpatia entre os colaboradores, uma organização consolidará passos firmes em direção a uma qualidade de vida dentro da mesma.

Em contrapartida o empresário precisa definir um programa de qualidade de vida para sua organização, ou seja, fazer um diagnóstico da situação para detectar o nível de qualidade estabelecida.

A empresa deve estabelecer seus objetivos como aumento da produtividade, ganhos de imagem, entre outros. Com isso, definir qual problema será atacado primeiro, o nível de estresse, a falta de motivação ou benefícios?

Qualidade de vida nas empresas se dá de uma maneira participativa, ou seja, inócuas são as reclamações quando não se está disposto a interagir com o meio em busca de um ambiente mais saudável. E da mesma maneira dentro de uma empresa, a qualidade de vida jamais será atingida de forma unilateral, com iniciativa apenas por parte dos funcionários ou apenas por parte do empresário em forma de uma política definida voltado ao tema.

A colaboração mútua é necessária e essencial para podermos equacionar da melhor forma possível ganhos financeiros constantes por parte da empresa e flexibilização contínua das condições de trabalho para os funcionários.

Disponível em: <http://www.executivosfinanceiros.com.br>. Acesso em 29 nov. 2007