



ÓCIO CRIATIVO E TRABALHO CONTEMPORÂNEO: UM DIFÍCIL CAMINHO PARA SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Andrea Maria De Senna Marques¹
Eliziane Gomes Cardoso Cerqueira²

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é analisar o ócio criativo como uma ação na busca pela promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, com o objetivo de pesquisar artigos sobre o objeto de estudo focando em um conhecimento mais abrangente sobre o tema, através de consulta às seguintes bases de dados: Lilacs, Scielo e Bvs-psi, com uma investigação qualitativa. Utilizou-se 12 artigos e 1 livro relacionados ao tema. A análise dos dados aprofundou-se no entendimento e interpretação e concluiu que o ócio criativo é um fenômeno pessoal capaz de conduzir o sujeito a um desenvolvimento pessoal que contribuirá para uma satisfação pessoal e, conseqüentemente, com os programas de qualidade de vida no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Ócio criativo. Trabalho. Qualidade de vida.

INTRODUÇÃO

O processo industrial brasileiro exige ritmo, é repetitivo e a produtividade é o foco; é um contexto dinâmico, sem tempo livre para criatividade ou novas ideias, e a sociedade segue no mesmo ritmo desenfreado para consumo. O tempo é dinheiro, e perder tempo com “bobagens” é vadiagem, muito menos e uma indústria em que as máquinas não param e os operários também não.

Na Grécia, o trabalho era tudo aquilo que fazia suar, destinado a escravos ou a cidadãos de segunda classe, enquanto as atividades de expressões mentais - como a poesia, a política e a filosofia - eram para os cidadãos de primeira classe.

¹ Psicóloga e mestre em psicologia. Psicanalista. Especialista em organização e gestão de ensino superior. Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas. Doutoranda em psicologia. Docente de cursos de graduação e pós-graduação

² Graduanda do curso de psicologia do Centro Universitário do Ceara – Estácio FIC.

Pensar não era para todos, muito menos na atualidade em os operários usam sua criatividade para manutenção, correção e produção nas máquinas.

Pensando nisso, nessa criatividade voltada para o trabalho que o ócio criativo desabrocha, porque o ócio criativo é um momento de construção individual e, a partir disso, conseguir experienciar situações prazerosas e satisfatórias no trabalho poderá trazer benefícios ao ambiente de trabalho.

A atividade criativa é o fruto do ócio criativo, e essas atividades poderão ser introduzidas no trabalho contribuindo para a qualidade de vida no trabalho a partir da satisfação pessoal do operário, em que é uma motivação para o trabalhador ver uma atividade elaborada por ele mesmo sendo empregada no ambiente de trabalho, ou seja, é possível em um momento de ócio em que esse momento de imaginar e fantasia, criou-se algo produtivo e concreto para realizar o trabalho.

E a qualidade de vida só poderá ser efetiva juntando alguns fatores como equipamentos, informação, remuneração, jornada de trabalho e o ócio criativo, como parte de um processo de incentivo à intelectualidade do operário, permitindo um tempo livre para construir suas ideias e realizá-las.

E permitir que o ócio criativo faça parte do processo de trabalho é olhar o operário como um ser pensante, capaz de criar ideias e compartilhar para que o trabalho seja realizado de forma eficiente. É olhar de forma holística em que o operário é físico, com um organismo que sente fadiga, dor, estresse, etc.; psicológico, que sente tristeza, fantasia e imagina; e social, que consegue pensar no coletivo em um ambiente de trabalho.

A justificativa para realização dessa pesquisa é caracterizar o ócio criativo como um momento de construção para si e para o trabalho, e incentivar o trabalhador a usar seu intelecto para uma atividade criativa e a importância desse momento para o seu bem-estar, porque essa de ideia de ócio criativo busca um tempo livre para o equilíbrio entre a integridade física, mental e social do operário, pois o trabalho tem um valor importante na vida do indivíduo, é inerente ao ser humano, porém causam impactos que o acompanharão por toda sua vida.

Dessa forma, este artigo tem o objetivo de analisar o ócio criativo como uma ação na busca pela promoção da qualidade de vida no trabalho. E, assim, refletir e compreender o ócio criativo na construção subjetiva do sujeito. No entanto, para que essa reflexão aconteça é necessário descrever o ócio criativo como uma ação

que se reverta em qualidade de vida no trabalho, possibilitando o conhecimento sobre o tema, e ainda relacionar essa prática com a satisfação pessoal do trabalhador, porque o ócio criativo é fundamental para experienciar um momento de construção do eu e, a partir disso, discutir até que ponto o ócio criativo tem um enfoque biopsicossocial sobre a vida do trabalhador, pois esse enfoque possibilita um olhar mais humano da empresa sobre o trabalhador.

Este artigo apresenta uma introdução que exhibe, de forma genérica, o conceito de ócio criativo e sua contribuição no processo de construção da subjetividade do sujeito, em prol da satisfação pessoal do trabalhador e de promover a qualidade de vida no trabalho. Em seguida, a ideia é detalhar o conceito de ócio criativo a partir de uma breve evolução histórica e seus vários sentidos, principalmente, no trabalho que pode ter uma conotação negativa e como essa conotação não permite uma construção espontânea no trabalho.

Logo, busca compreender a satisfação pessoal do trabalhador, suas motivações e como isso influencia na qualidade de vida no trabalho. E o ócio criativo tem a função de fazer o trabalhador pensar sobre o valor que esse trabalho tem sobre sua vida a partir de um tempo livre. Depois, apresenta o olhar da empresa com um enfoque biopsicossocial sobre o trabalhador, e como ócio criativo possibilita ser esse olhar mais humano, a partir da própria construção subjetiva do trabalhador, promovendo, assim, ganhos em vários aspectos para ambos.

Nesta parte, o objetivo é apresentar a pesquisa bibliográfica e o método utilizado para coleta de dados. Os artigos científicos foram selecionados através de uma busca nos bancos de dados SCIELO e BVS-PSI. O tratamento e análise de dados dedicou-se a relacionar os autores e seus conceitos, a partir das leituras realizadas de autores como: De Masi (2000) o ócio criativo é um processo mental capaz de elevar a satisfação pessoal. Aquino (2007) também ressalta que o ócio integra a forma de ser de cada indivíduo percebe suas experiências. Rhoden (2009) cita que o ócio é experiência pessoal e subjetiva, expressão autêntica de si mesmo, promovendo o autoconhecimento. Martinez (2003) buscando os componentes da satisfação pessoal no trabalho. E as limitações para essa pesquisa que encontrou na realização desse artigo, relacionados ao tema.

O trabalho é necessário à sobrevivência do indivíduo e o tempo livre também; o trabalho é fundamental para o sujeito se sentir importante e o ócio criativo é um motivador de ideias ao trabalhador, porque dele pode-se absorver vantagens autorrealizáveis; e o ócio criativo como um momento de construção do próprio eu.

2 - O ÓCIO CRIATIVO E A BUSCA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.

Neste tópico será possível compreender o termo ócio criativo a partir do conceito e da sua aplicabilidade na construção do sujeito a partir de um tempo livre, sem obrigações, e como essa construção do sujeito contribui para atividades criativas no trabalho e para um equilíbrio entre empresa e operário. E esse equilíbrio é capaz de influenciar em vida com qualidade de vida no trabalho.

2.1 O CONCEITO DE ÓCIO CRIATIVO

Conforme Brito (2010), o termo ócio é antigo e apenas após a Revolução Industrial passa a ser considerado uma conquista da classe trabalhadora. Na antiguidade, os gregos compreendiam o ócio como gerador de atitudes criativas, enquanto que na atualidade o conceito é perder tempo, vadiagem.

Em um termo mais atual é possível descrever como algo mais produtivo, tanto na vida social como no trabalho. Um dos pontos de partida é a criação a partir do fazer nada, do imaginário, mas criar algo concreto e aplicá-lo na vida cotidiana.

Conforme De Masi (2000, p. 366), o ócio criativo “consiste em um processo mental e prático, ainda bastante misterioso, graças ao qual uma só pessoa ou um grupo, depois de ter pensado algumas ideias novas e fantasiosas consegue realizá-las concretamente”. É o mesmo processo mental utilizado nas atividades do trabalho. Para que seja executado é necessário tempo livre para ser exercitado, incentivando as ideias e as fantasias, promovendo a não-alienação no trabalho.

Essa alienação não acontecerá devido ao fenômeno do ócio ser um processo dinâmico, que possibilita essa troca com o mundo exterior, esse

momento de tempo livre e sem obrigação que produz uma aprendizagem, conforme Rhoden:

O ócio como fenômeno tem um caráter psicologicamente dinâmico, como uma via de sentido duplo: por um lado, possui um potencial de introspecção e assimilação do mundo; por outro, resulta em uma singular possibilidade de expressão humana. Portanto, a experiência de ócio é também o intercâmbio do Ser com o mundo. Neste processo, o sujeito muda e muda o seu entorno, realizando naturalmente um exercício de aprendizagem espontânea. (2009, p.1236).

Esse aprendizado espontâneo faz parte do processo mental que contribui para uma introspecção e assimilação do mundo, fatores importantes para uma vida equilibrada, capaz de criar e realizar.

O ócio integra a forma de ser de cada pessoa sendo expressão de sua identidade, sendo que a vivência de ócio não é dependente da atividade em si, nem do tempo, do nível econômico ou formação de quem a vivencia, mas sim está relacionada com o sentido atribuído por quem a vive, conectando-se com o mundo da emotividade. (AQUINO, 2007, p. 392)

É essa expressão de identidade que está relacionada com a construção do eu e da sua subjetividade. Dessa forma, consegue racionalizar e, assim, dar sentido às suas relações, ao seu trabalho e à sua vida de forma que veja o mundo a partir do seu próprio olhar. Por isso a importância dessa vivência do ócio também no trabalho, para que essa construção sobre suas tarefas, funções e responsabilidades seja saudável.

2.2 O ÓCIO CRIATIVO NO TRABALHO

O trabalho possui um lugar fundamental na sociedade: faz parte da vida social, é a partir dele que as pessoas consomem, planejam seu futuro, constroem suas famílias, realizam sonhos, etc. Porém, ele também é capaz de não permitir ao indivíduo um tempo livre para usufruir desses ganhos que são frutos do seu trabalho, viver socialmente e possibilitar um bem-estar a si mesmo

Apesar da falta de tempo livre devido às longas jornadas e o ritmo acelerado das indústrias que o ócio criativo com sua conotação positiva como distração a alívio, de paz a recreio, de diversão a descanso. É capaz de propiciar ao trabalhador um momento de fantasiar, imaginar, criar as ideias e realizá-las no ambiente de trabalho.



Segundo De Masi (2000, p. 390), “o trabalho oferece, sobretudo a possibilidade de ganhar dinheiro, prestígio e poder”. O tempo livre oferece, sobretudo, a possibilidade de introspecção, de jogo, de convívio, de amizade, de amor e de aventura. Por esse motivo o tempo livre é produtivo tanto para o trabalhador quanto para a empresa, pois apresenta um resultado para a empresa, que possibilita um trabalhador menos estressado. E para o trabalhador, momento de lazer e construção da subjetividade.

Isso é possível a partir da motivação que é desencadeada pelo tempo livre que oferece momentos para si, onde se pode fantasiar, imaginar e criar, por exemplo, uma música, fazer um quadro uma comida ou ter um insight no momento de lazer sobre um problema anterior, ou até mesmo sobre um comportamento que pode ser possível colocar em prática no trabalho, isso é possível a partir desse momento de construção.

No entanto, as indústrias não podem parar suas máquinas, não podem deixar de produzir toneladas de produtos para o consumo, os operários não podem deixar de cumprir suas obrigações nas organizações. Porém, é necessária a reflexão sobre essa economia centrada no lucro, ressalta Aquino:

Certamente, deve-se estar consciente dos malefícios que uma política econômica centrada apenas no lucro da exploração de atividades consumistas e esvaziadas de valor, fruto da ausência de uma educação para utilização e escolha de ócios positivos, pode levar a práticas consideradas como “negativas” de ócio. (2007, p. 494)

Da mesma forma que as tarefas realizadas pelos operários são importantes na empresa para obter um resultado positivo e lucrativo, o momento de ócio é fundamental para uma vida saudável, tanto física quanto mental. E esse ócio contribuirá para as tarefas realizadas na empresa, com um valor mais significativo para ambos os lados.

2.3 O TEMPO LIVRE COMO AÇÃO EM QVT

Nesse tempo atual as empresas têm buscado promover benefícios aos seus funcionários com o objetivo de tornar o ambiente profissional mais adequado ao cotidiano, pensando em não ter mais funcionários afastados por doenças, que são



causadas pelo excesso de repetições, pelo clima estressante, pela valorização do trabalho, pelo excesso de trabalho, etc.

França (2003) a qualidade de vida no trabalho pode ser definida como o conjunto de ações de uma empresa que envolve a construção de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. É esse conjunto de ações que pode promover uma relação que eleva a motivação do trabalhador com a empresa, e a empresa recebe os resultados.

Nesse sentido, há programas em qualidade de vida que buscam uma relação satisfatória entre trabalhador e organização. Por isso a necessidade de um ambiente organizacional adequado para as pessoas que o usufruem, de conflitos bem administrados no trabalho, de capacitar, treinar as pessoas para exercerem suas tarefas, das competências dos profissionais e a motivação dos trabalhadores, dessa forma, considerando o sujeito, conforme cita Nascimento.

A qualidade de vida no trabalho pode ser definida pela busca do equilíbrio psíquico, físico e social onde são respeitadas as necessidades e limitações do ser humano resultando num crescimento pessoal e profissional, sem traumas afetivos, atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade pessoa e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças, criatividade e vontade de inovar. (2012, p. 620).

E a qualidade de vida no trabalho também é respeitar as limitações do sujeito, que às vezes precisa pegar dois ônibus para voltar para casa depois de uma longa jornada de trabalho. Esse respeito resultará em motivação, comprometimento, criatividade e vontade de inovar, ou seja, ele potencializa a capacidade do trabalhador.

Mas para potencializar o trabalhador em sua criatividade é necessário o ócio para o lazer, relaxamento e descanso. Sem o tempo livre é impossível ter um funcionário motivado e comprometido, porque é importante viver outras experiências além do trabalho, preferencialmente experiências prazerosas que estarão relacionadas com o bem-estar do sujeito, contribuindo para uma vida equilibrada física e mentalmente

Nascimento, (2012 p. 76) “um bom lugar para se trabalhar possibilita, entre outras coisas, que as pessoas tenham, além do trabalho, outros compromissos em suas vidas, como a família, os amigos e os hobbies pessoais”. E esses outros

compromissos são motivadores das experiências pessoais que contribuem para o autoconhecimento.

Rhoden (2009, p. 1236) “este modo, uma experiência de ócio plena deveria proporcionar a autoescuta, a escuta ao outro e ou da natureza e a expressão autêntica de si mesmo, do Self pessoal”. A experiência de ócio plena está associada ao próprio eu, a identidade do sujeito, ou seja, é o valor, é o significado que esse ócio produz no sujeito, que o acompanhará até o trabalho que, talvez, pode resultar positivamente em seu desempenho, ou elevar seu grau de estresse.

O bem-estar do sujeito está relacionado com fatores externos, mas também com fatores internos, intrínsecos ao sujeito, que só ele mesmo pode melhorar. É por isso que o ócio contribui para um momento de construção da subjetividade; dessa forma, o sujeito consegue refletir sobre o seu bem-estar, primeiramente a partir do Self pessoal, depois, partindo para fatores externos.

De modo que refletir sobre seu bem-estar é um passo importante para chegar a satisfação pessoal, que tem alguns critérios: a reflexão sobre o sentido da tarefa, a responsabilidade e os resultados obtidos (que serão discutidos no capítulo seguinte).

3. O ÓCIO CRIATIVO E A SATISFAÇÃO PESSOAL NO TRABALHO

Este texto tem por objetivo apresentar a satisfação pessoal no trabalho; fatores que contribuem para a satisfação pessoal do indivíduo e sua importância na promoção da qualidade de vida, a qual tem por premissa ações que melhorem o ambiente de trabalho; e como a construção da subjetividade a partir de um ócio criativo produtivo influencia na satisfação e na felicidade das pessoas.

3.1 A SATISFAÇÃO PESSOAL NO TRABALHO

A sociedade é dotada de indivíduos diferentes, cada um único, uns cheios de expectativas de futuro, pensando em crescimento profissional, uma vida financeira confortável, uma casa bonita, educação de qualidade, etc. Enquanto outros, apenas precisam se acomodar, sem muita perspectiva de futuro na empresa, ficam em uma mesma função por anos e está tudo bem, estão felizes.

Então, pensar em uma satisfação pessoal é muito singular de cada um. Porém, é possível pensar em estados psicológicos gerais que alimentam essa satisfação e produzam uma sensação de bem-estar e contentamento, quando o assunto é trabalho.

Morin (2010) cita três estados psicológicos que influenciam na motivação e na satisfação de uma pessoa no trabalho: o sentido que uma pessoa encontra na função exercida, o sentimento de responsabilidade que experimenta na relação com os resultados obtidos e o conhecimento de seu desempenho no trabalho.

E são nesses estados psicológicos que o tempo livre faz parte do momento de se pensar nesse sentido sobre a função, sobre o sentimento de responsabilidade e sua relação com os resultados obtidos. Por isso a necessidade, talvez, seja não pensar em nada, fazer nada e deixar que o tempo livre seja eficaz nesse processo de introspecção sobre o trabalho, ressalta Martinez:

Observam-se os dois aspectos considerados como componentes da satisfação no trabalho: (a) um componente cognitivo, que diz respeito ao que o indivíduo pensa e a suas opiniões sobre o trabalho e (b) um componente afetivo ou emocional, que diz respeito a quão bem uma pessoa se sente em relação a um trabalho. (2003, p 61).

Um dos influenciadores é o componente cognitivo que está atrelado ao que o indivíduo pensa sobre o trabalho que ele realiza, ou seja, o valor que esse trabalho tem sobre si. E é a partir desse pensar, de racionalizar, que há um desenvolvimento pessoal proporcionando a satisfação pessoal no trabalho, pois esse desenvolvimento é possível a partir do momento que ele percebe positivamente ou negativamente o trabalho em sua vida.

O componente afetivo é o sentido, o valor e a importância que uma pessoa dá ao seu trabalho, e como esse trabalho proporciona financeiramente e socialmente um bem-estar para si e para sua família. Pensar sobre isso é elevar sua autoestima e contribuir para seu próprio bem-estar.

As experiências de expressão e realização pessoal costumam ser vivenciadas, quando o indivíduo se envolve intensamente com um empreendimento, tem sentimento intenso de estar vivo e completo, quando engajado em determinadas atividades, avalia que fez o que realmente queria fazer e percebe que consegue expressar seu verdadeiro eu. (PASCHOAL, 2010, P. 1057).



As empresas contribuem para o bem-estar do operário de várias formas, como diminuindo a sobrecarga de trabalho, ouvindo o funcionário e incentivando o tempo livre para que seja possível e produtivo para o lazer, descanso e ócio criativo no retorno ao trabalho. Essas contribuições serão positivas para o operário e trarão resultados significativos à empresa, comenta Paschoal.

Ações organizacionais como manter coerência entre diretrizes, metas e ações, levar em conta a opinião dos funcionários para resolver problemas, divulgar metas de desempenho esperadas e investir no treinamento dos funcionários são indicadores deste tipo de suporte e também favoráveis ao desenvolvimento das habilidades e dos potenciais do trabalhador. (2010, p. 1066).

Desenvolver as habilidades e os potenciais do operário é relacionar o trabalho com a satisfação no trabalho. É valorizar e investir no ser humano e vincular o trabalhador com a organização, permitindo assim prevalecerem os sentimentos positivos sobre a empresa, a partir da compreensão da própria ideia do trabalhador.

Por fim, a satisfação no trabalho está atrelada às ações das organizações em olhar holisticamente o ser humano, investindo nesse vínculo entre organização e operário de forma lucrativa e produtiva. O trabalhador pode, então, usufruir seu ócio com criatividade, elevando seu bem-estar nos aspectos físicos, psicológicos e sociais.

3.2 O ÓCIO CRIATIVO CONTRIBUINDO PARA A SATISFAÇÃO NO TRABALHO.

Intrator (2013, p.37) “o tempo ocioso, vazio, não é bem visto e é preciso fazer render a vida, sem preguiça e sem descanso”. Para dizer a verdade, talvez, essa ociosidade não exista, pois a todo momento surgem demandas em que é preciso deixar de lado a preguiça e colocar a mente e o corpo para trabalhar.

Por esse motivo, falta a pílula da felicidade que está no interior de cada um ser incentivada pelo próprio indivíduo com um momento de preguiça e descanso, deixar o ócio falar mais alto. Porém, talvez, isso não seja suficiente porque cada um enxerga sua felicidade de formas diferentes. Para uns a pílula da

felicidade é dinheiro, para outros, família, viagem, etc., enquanto para outros ainda ela está nas atividades diárias, conforme cita Intrator.

Os indivíduos ao invés de extraírem felicidade das atividades diárias ou de suas experiências existenciais, acabam por procurá-la nos manuais e formulas prontas que lhe são oferecidos. São os diferentes tipos de drogas e não a vida que garantem felicidade. A forma como vivem e a forma como sentem pouco se relacionam (2013, p.37).

A experiência existencial faz parte do processo mental, que é o ócio, é essa construção do self. Porém, se não existe essa experiência individual, única, não há um objetivo pelo qual buscar, pelo qual lutar, não há expectativa, nem perspectiva, sendo assim, sem vida, apenas uma existência.

A importância do ócio é, nesse sentido, essa experiência existencial desse momento individual em que o sujeito só tem que ter esse tempo para usufruir do seu próprio eu e, assim, crescer pessoalmente, elevando seu grau de satisfação por ter as respostas para suas próprias perguntas e dúvidas.

Os programas de qualidade de vida no trabalho que são implantados nas empresas serão eficientes a partir de uma visão holística sobre o trabalhador e úteis ao sujeito a partir da ideia que o próprio trabalhador tem de si, e quais são seus objetivos, suas motivações e expectativas quanto à empresa, de modo que esses aspectos só serão desenvolvidos no indivíduo a partir de suas experiências individuais e de seu desenvolvimento pessoal.

4. O ENFOQUE BIOPSIKOSSOCIAL

Este texto apresenta o sofrimento psíquico do sujeito a partir da cultura organizacional e das suas relações. A visão biopsicossocial, com um olhar sobre a cultura da organização e das relações de trabalho, visa um olhar mais humano da organização sobre o trabalhador, focando em vários aspectos da vida humana, como o físico, o psicológico e o social, bem como na forma com que esses aspectos influenciam nos resultados positivos das empresas.

4.1 O SOFRIMENTO PSÍQUICO NA ORGANIZAÇÃO

O sofrimento psíquico acompanha o ser humano no trabalho há muito tempo, até porque, a palavra trabalho já traz consigo uma origem não muito festiva, que significa realizar uma atividade, uma obrigação, uma tarefa repetitiva,



mas com um objetivo, talvez, a ideia de ter que fazer já propõe um sofrimento, que altera o sentido do por que fazer, sendo assim, eleva o stress e a insatisfação.

Martins (2006, p. 81) “o sofrimento do trabalhador nasce das elaborações edificadas nas relações de trabalho, a partir da organização (cultura) e de seus próprios colegas trabalhadores (relações)”. Nesse caso são os fatores externos que facilitam o sofrimento. Se uma empresa não tem uma cultura organizacional definida produzirá comportamentos indefinidos, por exemplo, tem-se uma meta para produzir um produto, assim para cumpri-la precisa-se que os funcionários diminuam seu horário de almoço, atrapalhando o momento de almoço e descanso, o que poderá impactar na saúde do operário.

O sofrimento também nasce das relações de trabalho, originando-se do contato com os gestores que, talvez, não tenham aprendido sobre feedback, sobre liderança, e acabam usando a linguagem verbal de forma inadequada - causando, por exemplo, assédio moral. Os conflitos com os colegas, que por uma simples conversa podem vir a causar antipatia e confusão.

As desilusões na carreira, porque as pessoas tendem a criar uma expectativa em uma seleção para promoção, porém não recebem feedback sobre se passaram ou sobre como podem melhorar.

É nesse impacto geral que a empresa deve pensar, pois resultará negativamente para empresa Se o foco é produtividade e lucro, faltará o funcionário para esse processo, se ele não estiver na empresa, por estar em tratamento da saúde. Sendo assim, há a necessidade de uma cultura organizacional comprometida com o trabalhador.

Para Silva (2007, p.139) o sofrimento psíquico é objeto de estudo da psicopatologia do trabalho. O sofrimento implica um estado de luta do sujeito contra as forças que o empurram em direção à doença mental. Essa luta, de não querer estar nesse ambiente, em que a tarefa é desagradável, a função é desconfortável, passa a ser constante, diária e ameaçadora ao seu próprio corpo.

Algumas consequências projetadas sobre a saúde do trabalhador são consequências específicas como estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos, e consequências do traumatismo tais como estresse pós-traumático, desilusão e reativação das feridas. (MARTINS, 2006, p 82)

Essas consequências afastam o trabalhador, causam prejuízos para a empresa e para o trabalhador, no entanto, o trabalhador é substituído, mas as consequências deixadas no seu corpo e no seu desenvolvimento psicológico não podem ser substituídas. Por isso, deve-se refletir sobre o sofrimento e investigá-la de forma mais absoluta, visando o potencial humano.

Dessa forma, a partir da investigação e da compreensão do sofrimento psíquico é possível contribuir com formas de aliviar ou eliminar esse sofrimento, o que auxiliará no resgate da saúde do trabalhador, nos aspectos biológico, psicológico e social, de modo que trará resultados positivos e lucrativos para a organização.

4.2 A VISÃO BIOPSIKOSSOCIAL E O ÓCIO CRIATIVO NA PROMOÇÃO DA QVT

Por que o ócio criativo pode fazer parte da promoção da qualidade de vida no trabalho? A resposta para essa pergunta é: porque um dos aspectos da visão biopsicossocial é a função psíquica, que abrange o pensamento, as emoções, sensações, etc. É a partir desses aspectos que há um desenvolvimento pessoal e, conseqüentemente, qualidade de vida no trabalho.

Mucci (2005, p.84) a Saúde Mental será sadia a partir do crescimento, desenvolvimento e amadurecimento de personalidade, e assim elevar o grau máximo de satisfação para si e para a sociedade. Dessa forma o ócio, o tempo livre e o lazer são efetivos no quesito relaxamento, por isso sua importância.

Com esse relaxamento, o lazer é possível ter um crescimento pessoal, obtendo-se um equilíbrio mental que poderá abranger também os aspectos biológicos, que não irá somatizar o stress no corpo, levando a problemas de saúde. E o aspecto social, aproveita para estar mais com a família e amigos, conforme cita Mucci:

Para atingir o equilíbrio mental desejado pode-se aplicar os princípios de Higiene Mental: manter a saúde física pelos exames periódicos; entender a própria conduta; conseguir segurança pelo desenvolvimento de novas habilidades; melhorar o relacionamento com os outros, fazer amigos, suportar a tensão e cansaço mediante o repouso periódico, férias, mudança de ambiente, relaxamento e atividades diversificadas; não trabalhar excessivamente, permitindo-se o LAZER e a VIDA ESPIRITUAL, desenvolver o sentido de realidade evitando fantasias e fugas como compensação às dificuldades. (2005, p.84).



Esse equilíbrio só trará benefícios contribuindo para que os programas de qualidade de vida no trabalho façam sua parte no ambiente de trabalho, o indivíduo também pode usar suas potencialidades e melhorar o clima na empresa, com menos estresse.

Mucci (2005, p. 83) “quando o equilíbrio persiste, o indivíduo conserva o seu estado de saúde e mantém uma sensação de bem-estar”. Ou seja, a sensação de bem-estar é o equilíbrio mental que produzirá um ambiente de trabalho mais satisfatório ao trabalhador, partindo dele primeiramente, em seguida da empresa com promoção da qualidade de vida no trabalho.

5. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, com o objetivo de pesquisar artigos sobre o objeto de estudo focando em um conhecimento mais abrangente sobre o tema, a partir de uma busca com um procedimento ordenado que segundo Lima (2007, p. 40) “implica em um conjunto ordenado de procedimentos de busca por soluções, atento ao objeto de estudo, e que, por isso, não pode ser aleatório”. A partir dessa busca ordenada de artigos sobre o objeto de estudo em questão, investigou-se qualitativamente o tema buscando aprender com as lições mencionadas, ressalta Creswel:

A investigação é qualitativa é fundamentalmente interpretativa. Isso inclui o desenvolvimento da descrição de uma pessoa ou cenário, análise de dados para identificar temas e categorias e, finalmente fazer uma interpretação ou tirar conclusão sobre o seu significado mencionando as lições aprendidas e oferecendo mais perguntas a serem feitas. (2007, p.186)

Sendo assim, há a necessidade da interpretação do pesquisador, porém a neutralidade sobre o assunto não existe, devido ao fato de ser impossível separar as interpretações pessoais na pesquisa, conforme Creswel (2010, p. 186) “o eu pessoal torna-se inseparável do pesquisador”.

Partindo desses princípios realizou-se uma pesquisa bibliográfica e qualitativa com o objetivo de aprofundar melhor o conhecimento sobre o objeto de estudo, assim revendo a necessidade do tema na atualidade. Conforme Creswel (2007) existem alguns passos para a coleta de dados que exigem alguns

métodos para coletar as informações: podem ser através de observações e entrevistas estruturadas ou semiestruturadas, documentos e materiais visuais.

Sendo assim, uma busca nas bases de dados internacionais foi realizada entre março e agosto de 2015. Os artigos científicos selecionados através de uma busca no banco de dados do SCIELO (Scientific Electronic Library Online), da LILACS (Literatura Latino-Americana) e da BVS-PSI (Biblioteca Virtual em Saúde – Psicologia) por meio das palavras encontradas nos títulos e nos resumos dos artigos, com as palavras chaves: ócio criativo, trabalho e qualidade de vida.

A palavra chave ócio criativo tem poucos artigos e o livro do autor De Masi, enquanto qualidade de vida é tema bastante discutido por vários autores que pensam em programas e ações que promovam o bem-estar no trabalho. Somando-se todas as bases de dados, foram encontrados 33 artigos. Após a leitura dos títulos dos artigos, notou-se que alguns artigos não preenchiam os critérios deste estudo. Foram selecionados 18 artigos para a leitura do resumo e excluídos os que não diziam respeito ao propósito deste estudo

6. TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Segundo Creswel (2007) “o processo de análise de dados consiste em extrair os significados de textos e imagens. Aprofunda-se no entendimento e interpretação do sentido nas análises dos dados”. Então, para aprofundar o entendimento nesta pesquisa é preciso resolver o problema inicial.

Nesse sentido, pensar o ócio criativo na busca pela promoção da qualidade de vida no trabalho. Pensando nisso, um dos autores que contribui com essa visão, nesta pesquisa, foi De Masi (2000) com a ideia do ócio como um fenômeno pessoal, que contribui para uma experiência subjetiva. Tirar um tempo para o ócio é capaz de elevar a pessoa a uma busca por um equilíbrio mental. Dessa forma, as pessoas descansam e relaxam, vivem experiências prazerosas e, desse modo, contribuem para sua satisfação pessoal, conseqüentemente, promovendo um bem-estar a si mesmo. Sendo assim, se o sujeito está satisfeito ele consegue transmitir aos outros seu bem-estar, em seguida, para um agradável ambiente de trabalho.



Rhoden (2009) concorda que o ócio é experiência pessoal e subjetiva, expressão autêntica de si mesmo, do Self pessoal, que não pode ser algo externo como um benefício, uma melhoria trazida pela empresa, mas é interna ao sujeito que proporciona um desenvolvimento pessoal, alimentando seu próprio bem-estar e satisfação no trabalho. No entanto, essa satisfação só acontece a partir do que o indivíduo pensa sobre si e sobre o trabalho.

E Aquino (2007) também confirma que o ócio integra a forma de ser de cada indivíduo, sendo expressão de sua identidade; por isso a importância do lazer e do autoconhecimento, para que o sujeito consiga pensar sobre seus sentimentos, conseqüentemente, o que o deixa satisfeito. Desse modo, ter opiniões sobre seu trabalho e sobre como se sente em relação às tarefas.

Dessa forma, o ócio tem um papel importante na satisfação pessoal do sujeito, como uma experiência única para cada sujeito, motivada pelo próprio indivíduo. Sendo assim, não pode ser incluído em um programa de qualidade de vida na empresa, nem como um benefício ou alguma melhoria da empresa, mas é possível viver o ócio vivendo seus outros compromissos em suas vidas, como a família, os amigos e os hobbies ou apenas sem fazer ou pensar em nada.

Portanto, o ócio contribui com a satisfação pessoal que pode influenciar no trabalho, mas não na qualidade de vida no trabalho, até porque, qualidade de vida no trabalho pode ser definida como, um conjunto de ações que uma empresa oferece no planejamento de melhorias, novidades gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. Por esse motivo, o ócio criativo não pode fazer parte de um conjunto de ações, porque o ócio não é concreto, mas subjetivo, no entanto, o ócio tem um papel fundamental na satisfação pessoal do trabalhador.

Enfim, a partir da busca de artigos sobre o objeto de estudo ócio criativo foi possível perceber que é um tema pouco discutido, principalmente nas organizações, pois o termo ócio não é muito utilizado, devido à sua conotação negativa, principalmente, quando o assunto é trabalho. No campo da psicologia há pouca escrita sobre o assunto, constituindo-se uma limitação da pesquisa sobre o ócio criativo.

CONCLUSÃO



Esta pesquisa abordou o ócio criativo na busca da promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho, com a ideia de aplicar o ócio como uma ação positiva e eficiente na qualidade de vida no trabalho, porém foi percebido que o ócio criativo não é algo concreto para ser incluído nos programas de qualidade de vida no trabalho, mas o ócio criativo contribui para satisfação e felicidade do sujeito na vida, conseqüentemente, no trabalho.

Deve pensar no ócio criativo com conotação positiva, como um processo que auxilia o trabalhador nos seus questionamentos, problematizando seu cotidiano, mas chegando a um resultado positivo tanto para o trabalhador, quanto para empresa.

Sendo assim, foi necessário responder ao primeiro objetivo específico que foi descrever o fenômeno: ócio criativo como ações em QVT, conceituando-o como um processo mental, subjetivo, pessoal e único em cada indivíduo e contribui para um desenvolvimento pessoal. O ócio é experiência pessoal e subjetiva, expressão autêntica do sujeito.

E foi possível perceber a partir desses conceitos que o ócio criativo faz parte das várias experiências subjetivas que favorece a introspecção, o imaginar, o fantasiar, a construção do eu, o autoconhecimento. Sendo assim, o ócio criativo não contribui como uma ação de um programa de qualidade de vida no trabalho, mas colabora para a satisfação pessoal, como motivador e propicia momento de prazer para o indivíduo e crescimento.

A partir dessa da descrição do primeiro objetivo específico foi respondido ao segundo objetivo específico que seria relacionar essa prática com a satisfação pessoal do trabalhador, é conclusivo que essas experiências de sentimentos positivos e negativos colaboram com a satisfação pessoal do trabalhador, pois esses momentos de ócio levam o sujeito a pensar, alimentando o grau de bem-estar do sujeito, conseqüentemente, o sentido do trabalho; promovendo uma melhor percepção sobre a organização, sobre as relações, sobre si.

Por isso, é fundamental ao sujeito esses momentos de introspecção, que abre um leque com um conjunto de sentimentos bons ou maus, que promove um pensar sobre si e sobre os outros, sendo assim, possibilitando um bem-estar, elevando o grau de satisfação e felicidade do sujeito no trabalho, no entanto, para que isso aconteça são necessário momentos de ócio criativo, porque nesse



momento de lazer e relaxamento estará realizando algo que estabeleça uma satisfação, um sentimento agradável e uma experiência positiva e produtiva.

A partir dessa relação do ócio criativo com a satisfação pessoal foi possível responder ao terceiro e último objetivo específico que foi discutir até que ponto o ócio criativo tem um enfoque biopsicossocial sobre a vida do trabalhador, a fim de, confirmar a satisfação e felicidade do sujeito, uma vez que o ócio criativo faz parte do aspecto psicológico do sujeito é a partir dele que ocorrem os momentos de introspecção, de construção do eu, logo, o sujeito sente-se seguro e confiante para uma mudança de atitude nas suas relações de trabalho, por exemplo, com os gestores, com os colegas de trabalho, ou seja, pode vir a contribuir com um ambiente de trabalho e ainda com a família e amigos, processando várias formas de re-significar positivamente os momentos do ócio.

Desse modo, concluiu-se que o ócio é um fenômeno psicológico, capaz de introspecção e desenvolvimento pessoal, sendo assim, o ócio criativo faz parte do enfoque biopsicossocial, como fenômeno interno e dotado de sentimentos e sensações que agregam valor ao sujeito.

Por esse motivo, é preciso um olhar da empresa sobre trabalhador de forma holística, talvez a organização conclua que quanto mais o trabalhador estiver na empresa, mais produtivo ele será, porém seu bem-estar e saúde estarão comprometidos, por esse motivo a necessidade de um olhar holístico sobre o trabalhador, nos aspectos biológicos, psicológicos e sociais, pensando que o trabalhador precisa de lazer, pois influenciam diretamente no bem-estar e saúde mental do indivíduo e o ócio criativo contribui para um processo mental que busca um equilíbrio entre esses aspectos.

Portanto, observa-se que o ócio criativo é um processo motivador de re-significação, de questionamento e assim elevando o bem-estar e saúde mental do sujeito, porém não é muito discutido, muito menos nas organizações devido sua conotação negativa, no entanto, é necessário que seja incentivado, pois seus questionamentos podem resolver problemas no trabalho contribuindo para um clima agradável na empresa, devido aos momentos de construção do Eu.

No entanto, é preciso que as empresas criem um planejamento para uma diminuição do trabalho, em jornadas mais favoráveis ao tempo livre, sem que a empresa diminua sua produtividade e competitividade. Talvez, sejam necessárias

mais pesquisas que alertem a área da gestão de pessoas que jornadas mais favoráveis ao trabalhador, colaborando com o ócio, tanto mais, para uma empresa mais preocupada com o ser humano, se adequando aos níveis de exigências de programas de qualidade de vida no trabalho, conseqüentemente, o trabalhador terá tempo livre para incluir no seu dia-a-dia momentos de prazer, lazer e bem-estar. Portanto, deve-se destacar a conotação positiva do ócio criativo em função do bem-estar do sujeito.

CREATIVE IDLENESS: A WAY FOR SATISFACTION AT WORK

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the creative leisure as an action in the search for enhancing the quality of life in the workplace. The methodology is a literature search, in order to search for articles about the object of study focusing on a broader knowledge on the subject, by consulting the following databases: Lilacs, Scielo and BVS-Psi, with a qualitative research. We used 12 articles and one book related to the topic. Data analysis deepened the understanding and interpretation and concluded that the creative leisure is a personal phenomenon capable of leading the subject to personal development that will contribute to personal satisfaction and, consequently, the quality of life programs at work.

KEYWORDS: Leisure creative. Work. Quality of life.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AQUINO, Cássio Adriano Braz; MARTINS, José Clerton de Oliveira. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**, v. 7, n. 2, p. 479-500, 2000.

BRITO, C. G. B. **Rupturas no tempo da tarefa: possibilidades de (RE) significação do tempo no contexto do trabalho**. 2010. Tese de Doutorado. Dissertação de mestrado, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, CE, Brasil.

BRITO, Lucas Charão et al. A Abordagem Biopsicossocial Em Profissionais De Nível Operacional, Intermediário E Liderança/Biopsychosocial Approach In Professionals Operational Level, Intermediate And Leadership. **Revista Inova Ação**, v. 3, n. 1, p.19-33, 2014.



CHERCHIARI, Sabrina et al. **ABORDAGEM BIOPSIKOSSOCIAL E ORGANIZACIONAL**: analisando os aspectos de qualidade de vida no trabalho. **Global Manager**, v. 11, n. 2, 2013.

CRESWELL, John W. Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto. In: **Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Artmed, 2010.

DE ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 33, n. 2, 1998.

DE MASI, Domenico; PALIERI, Maria Serena. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. Atlas, 2003.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 6, p. 59-78, 2003.

MORETTI, Silvinha; TREICHEL, Adriana. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. **Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau**, v. 1, n. 3, p. 73-80, 2003.

MUCCI, Sandro César Said. Investigando a relação entre saúde e trabalho. **PerspectivasOnline 2007-2010**, v. 1, n. 1, 2014.

NASCIMENTO, Fabio et al. A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas. **Anuário**, v. 2, n. 2, p. 61-77, 2012.

PASCHOAL, Tatiane; TORRES, Cláudio V.; PORTO, Juliana Barreiros. Felicidade no Trabalho: Relações com Suporte Organizacional e Suporte Social/Happiness at Work: Relations with Organizational Support and Social Support. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 6, p. 1054, 2010.