

# RESSALVA

Atendendo solicitação da  
autora, o texto completo desta tese  
será disponibilizado somente a partir  
de 24/05/2019.



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA  
"JÚLIO DE MESQUITA FILHO"  
INSTITUTO DE BIOCÊNCIAS – RIO  
CLARO



---

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA MOTRICIDADE  
PEDAGOGIA DA MOTRICIDADE HUMANA

---

PILAC: PROGRAMA DE INTERVENÇÕES LÚDICAS NO ÂMBITO  
CORPORATIVO

ANA PAULA EVARISTO GUIZARDE TEODORO



Rio Claro- SP  
2017



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA  
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
INSTITUTO DE BIOCÊNCIAS – RIO  
CLARO



---

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS DA MOTRICIDADE  
PEDAGOGIA DA MOTRICIDADE HUMANA

---

ANA PAULA EVARISTO GUIZARDE TEODORO

**PILAC: PROGRAMA DE INTERVENÇÕES LÚDICAS NO ÂMBITO  
CORPORATIVO**

Tese apresentada ao Instituto de Biociências, do Câmpus de Rio Claro, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como parte dos requisitos para a obtenção de título de Doutora em Ciências da Motricidade.

**Orientador(a): PROF. DRA. GISELE MARIA SCHWARTZ**  
**Coorientador(a): PROF. DRA. SILVIA DEUTSCH**

Rio Claro- SP  
2017

796 Teodoro, Ana Paula Evaristo Guizarde  
T314p PILAC - Programa de Intervenções Lúdicas no Âmbito  
Corporativo / Ana Paula Evaristo Guizarde Teodoro. - Rio  
Claro, 2017  
262 f. : il., figs., quadros

Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista,  
Instituto de Biociências de Rio Claro  
Orientadora: Gisele Maria Schwartz  
Coorientadora: Silvia Deutsch

1. Educação física. 2. Âmbito corporativo. 3. Lúdico. 4.  
Corporativo. 5. Treinamento. I. Título.

**CERTIFICADO DE APROVAÇÃO**

TÍTULO DA TESE: PILAC - Programa de intervenções lúdicas no âmbito corporativo

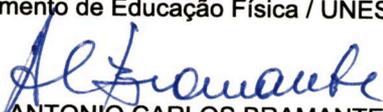
**AUTORA: ANA PAULA EVARISTO GUIZARDE TEODORO**

**ORIENTADORA: GISELE MARIA SCHWARTZ**

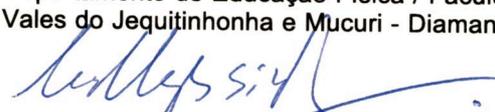
**COORIENTADORA: SILVIA DEUTSCH**

Aprovada como parte das exigências para obtenção do Título de Doutora em CIÊNCIAS DA MOTRICIDADE, especialidade: PEDAGOGIA DA MOTRICIDADE HUMANA pela Comissão Examinadora:

  
Profa. Dra. GISELE MARIA SCHWARTZ  
Departamento de Educação Física / UNESP - Instituto de Biociências de Rio Claro - SP

  
Prof. Dr. ANTONIO CARLOS BRAMANTE  
Departamento de Estudos e Lazer / UNICAMP - Universidade Estadual de Campinas - SP (Aposentado)

Prof. Dr. LEONARDO MADEIRA PEREIRA  
Departamento de Educação Física / Faculdade de Ciências Biológicas e da Saúde/Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri - Diamantina - MG

  
Profa. Dra. CINTHIA LOPES DA SILVA  
Universidade Metodista de Piracicaba, / UNIMEP - Faculdade de Ciências da Saúde - SP

  
Profa. Dra. JAQUELINE COSTA CASTILHO MOREIRA  
Departamento de Educação Física / UNESP - Faculdade de Ciências e Tecnologia, Campus Presidente Prudente - SP

Rio Claro, 24 de novembro de 2017

Dedico esta tese a meu esposo **Hugo Alexandre Teodoro**,  
meu amor, meu companheiro, meu amigo e incentivador.  
Você é o maior presente que Deus poderia me dar!

## **AGRADECIMENTOS**

Neste momento, gostaria de deixar registrados meus sinceros agradecimentos... à Deus – Criador do Céu e da Terra, ao Mestre Durvalino Ferreira Holanda e à Família Verdadeira. Agradeço ao meu esposo Hugo Alexandre Teodoro, por todo carinho e paciência durante esta jornada, e acima de tudo, por todo suporte e compreensão. Agradeço pelos dias que dirigiu para mim quando já não aguentava pegar estrada, por ficar acordado para me fazer companhia nas madrugadas. Você é a pessoa mais especial que conheço. Te amo. Muito obrigada, muito obrigada sempre!

Agradeço à minha orientadora Dra. Gisele Maria Schwartz, por sempre ser muito prestativa, pelas rápidas devolutivas e correções, por todos os ensinamentos passados e pela convivência nesses anos de caminhada acadêmica. Obrigada por acreditar no meu projeto e na minha capacidade.

Agradeço aos amigos verdadeiros... Agradeço à Leticia Queiroz (Le) e Viviane Kawano Dias (Vivi) pela rápida, mas, intensa convivência na república Malvadas Favoritas. Sinto saudades até hoje deste período marcado por muitos momentos afetuosos, repletos de amor e amizade. Amo vocês. Agradeço a todos os membros do LEL – Laboratório de Estudos do Lazer, pela solidariedade e amizade compartilhadas em todo esse tempo. Não tenho como falar de cada um, mas, todos, sem exceção, foram e continuarão sendo importantes na minha vida. Lembrarei de vocês com muito carinho, com risadas sem fim, afinal, passamos por momentos difíceis, mas sempre arrumamos motivos para comemorar! Sentirei falta dos salgadinhos da Beth, das esfirras e do bolo de chocolate da Dani e do café com bolo de pão de queijo da Renata. Agradeço à Gabriella Andreetta Figueiredo (Gabi) e a Danielle Auriemo (Dani) por abrirem as portas de suas casas para me acolher na fase final do meu doutorado. Vocês não existem! Amigos são pessoas como vocês! Obrigada.

Agradeço a todos os professores membros da minha banca pelas importantes contribuições para meu enriquecendo acadêmico, científico e profissional.

Muito obrigada.

## RESUMO

Este estudo, de natureza qualitativa, tem como objetivo desenvolver o PILAC - Programa de Intervenções Lúdicas no Âmbito Corporativo, investigando o interesse, satisfação e a aceitação dos participantes, em relação às atividades propostas. Para tanto, foram realizadas, uma pesquisa bibliográfica, a qual permitiu o levantamento da literatura pertinente à temática estudada e uma pesquisa descritiva, com base em estudos pilotos. Os estudos pilotos foram desenvolvidos por intermédio da aplicação do PILAC em empresas de pequeno e grande portes, das cidades de São Paulo-SP e Rio Claro-SP. Fizeram parte da amostra do estudo 47 participantes de ambos os gêneros, funcionários das empresas, escolhidas por conveniência. O PILAC foi desenvolvido por meio da aplicação de atividades lúdicas, visando à reflexão de potencialidades/forças e de problemas relacionados ao contexto do trabalho. Após o desenvolvimento dos jogos nos estudos pilotos, foram aplicados questionários, contendo questões abertas e fechadas, e escalas do tipo *Likert*. Os dados indicaram alto interesse, satisfação e aceitação dos participantes frente às intervenções lúdicas realizadas durante o programa oferecido. Com base nesses resultados, o programa alcançou os objetivos propostos e pode representar uma nova estratégia de ação para o âmbito corporativo e campo de atuação para o Profissional de Educação Física. Esses resultados poderão ampliar as reflexões sobre a atuação do Profissional de Educação Física em empresas, além dos aspectos que possam associar as temáticas do lúdico, fase adulta e ambiente corporativo.

**Palavras-chave:** Educação Física. Lúdico. Corporativo. Treinamento.

## ABSTRACT

This qualitative study aims to develop a program called PILAC (Playful Intervention Program in the Corporative Field) and then analyze the participants' level of interest, satisfaction and acceptance regarding PILAC activities. A literature review was conducted, as well as descriptive research based on pilot studies. PILAC-based pilot studies were run in small- and large-sized companies in the cities of São Paulo and Rio Claro, both in the state of São Paulo. The study sample comprised 47 participants of both genders who worked for those companies; they were sampled by convenience. PILAC was developed using play-driven activities intended to make participants reflect on strengths and on work-related problems. On their last day of participation in the pilot studies, participants filled out questionnaires, which had open- and closed-ended questions; Likert-type scales were also used. The respondents' data showed a high level of interest, satisfaction, and acceptance of participants in the play-driven activities conducted during the program. These results indicate that the program reached its goals, so that could represent a new strategy to be used by the Physical Education Professional in the corporate setting. Therefore, these results may broaden the reflections on expanding the role of Physical Education Professional in companies and may encourage play-driven activities for adults in the corporate field.

**Keywords:** Physical Education. Playful. Corporate field. Training.

## SUMÁRIO

1. ORGANIZAÇÃO DA TESE.....	13
2. INTRODUÇÃO.....	14
3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	21
3.1 Fluxograma dos pressupostos teóricos - revisão de literatura.....	21
3.2 Pressupostos teóricos - revisão de literatura.....	22
3.2.1 Teorias relacionadas ao contexto corporativo.....	27
3.2.2 Temas relacionados ao contexto do trabalho .....	32
3.2.3 Exemplos de treinamentos e intervenções específicas ligadas ao contexto corporativo.....	39
3.2.4 Exemplos de ações e programas no contexto corporativo.....	53
3.2.5 Lúdico.....	69
3.2.6 Profissional de Educação Física.....	73
4. OBJETIVOS.....	76
5. MÉTODO GERAL DA TESE.....	77
5.1 Natureza do estudo.....	77
5.2 Procedimento geral.....	79
5.3 Procedimentos de acordo com cada fase da pesquisa.....	80
5.3.1 Fase 1 - Pressupostos teóricos.....	80
5.3.2 Fase 2 - Resultados iniciais.....	81
5.3.3 Fase 3 - Estudo piloto 1, Atividades lúdicas e Artigo 1.....	85
5.3.4 Fase 4 - Estudo piloto 2, Atividades lúdicas e Artigo 2.....	88
5.3.5 Fase 5 - PILAC.....	91
5.3.6 Fase 6 - Conclusão.....	91
5.4 Análise dos resultados.....	92
6. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	93
6.1 Resultados iniciais.....	93
6.2 Estudo piloto 1.....	112
6.2.1 Atividades lúdicas do Estudo piloto 1.....	116
6.2.2 Artigo 1.....	136
6.3 Estudo piloto 2.....	161
6.3.1 Atividades lúdicas do Estudo piloto 2.....	164

6.3.2 Artigo 2.....	176
6.4 PILAC.....	189
7. CONCLUSÕES GERAIS DA TESE.....	197
7.1 Limitações do estudo.....	201
7.2 Sugestões para novos estudos.....	202
REFERÊNCIAS.....	203
APÊNDICES.....	246
ANEXOS .....	260

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1. Ilustração da tese.....	13
Figura 2. Fluxograma dos pressupostos teóricos – revisão de literatura .....	21
Figura 3. Fluxograma geral da pesquisa.....	77
Figura 4. Fases e desdobramentos.....	79
Figura 5. Etapas do programa do Estudo piloto 1.....	87
Figura 6. Etapas do programa do Estudo piloto 2.....	89
Figura 7. Desenho modelo para ilhas.....	117
Figura 8. Desenho modelo para altura do elástico em relação à altura das pessoas.....	120
Figura 9. Imagens da plataforma de acrílico com copo.....	121
Figura 10. Desenho da estrela.....	122
Figura 11. Imagem comparativa entre as estrelas construídas.....	124
Figura 12. Varinha de bambu, barbante e arame .....	127
Figura 13. Peixe confeccionado de papelão e arame.....	128
Figura 14. Ordem das pessoas e envelopes por equipe.....	133
Figura 15. Calha confeccionada de cano tipo PVC na cor preto.....	135
Figura 16. Calha confeccionada com papelão e garrafa pet.....	135
Figura 17. Exemplos de torres construídas.....	169
Figura 18. Modelos de desenhos.....	173
Figura 19. Modelo de asterisco gigante construído.....	173
Figura 20. Exemplo de toco de madeira com abertura específica para encaixe do gancho.....	176
Figura 21. Equipamento de metal, cordas e gancho de arame para o transporte..	176
Figura 22. Etapas do PILAC.....	193
Figura 23. Fases da programação diária do PILAC.....	195

## LISTA DE QUADROS DA TESE

Quadro 1. As principais teorias administrativas e seus principais enfoques .....	29
Quadro 2. Número de associados por tipo de associação e informações disseminadas em seus respectivos <i>sites</i> .....	107
Quadro 3. Programação do Estudo piloto 1.....	114
Quadro 4. Programação do Estudo piloto 2.....	163
Quadro 5. Interesse, satisfação e aceitação em relação às atividades realizadas durante o PILAC.....	190

## LISTA DE QUADROS DO ARTIGO 1

Quadro 1. Interesse pelas intervenções lúdicas realizadas durante o programa.....	152
Quadro 2. Satisfação em relação às intervenções lúdicas realizadas durante o programa.....	153

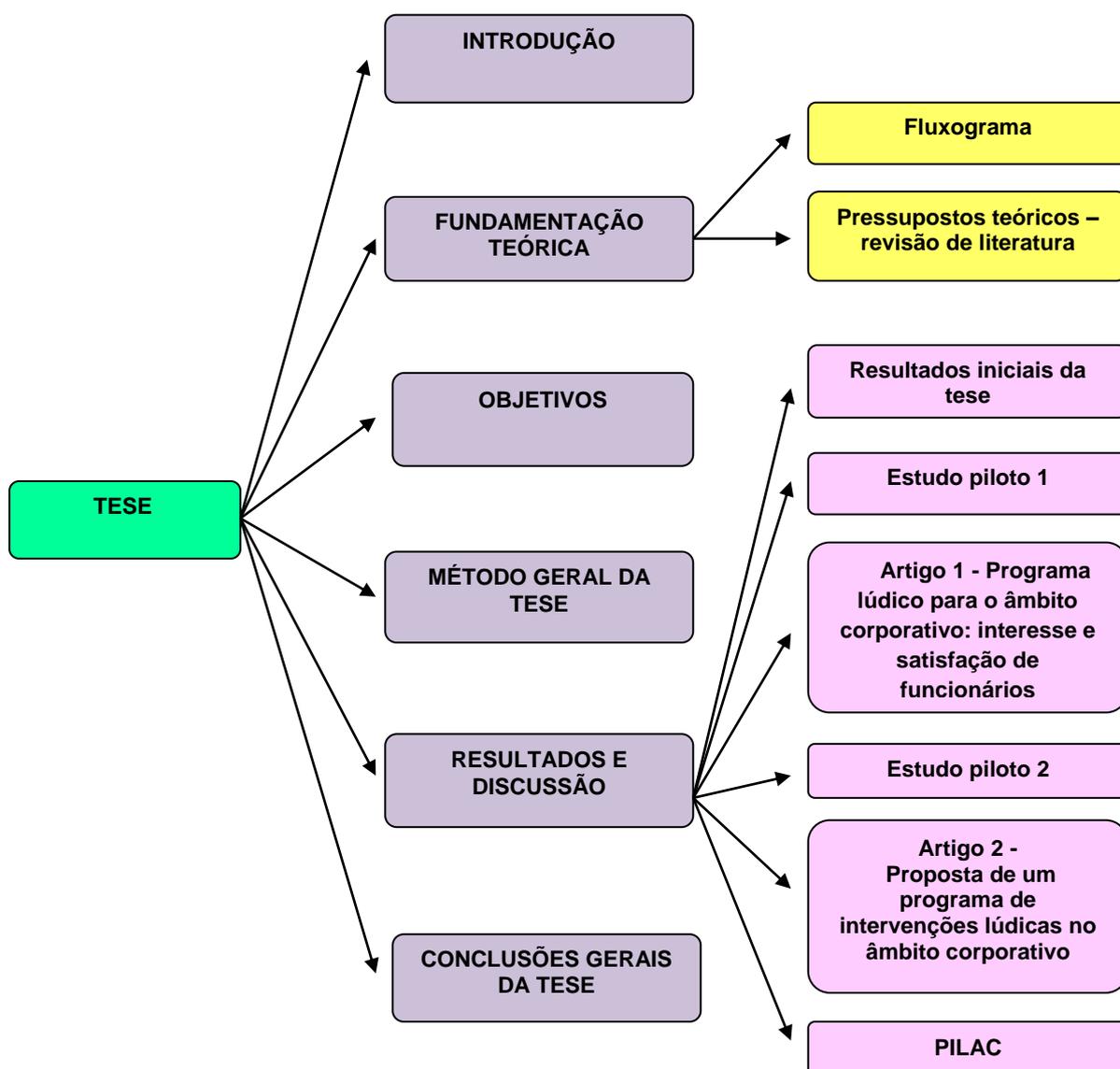
## **LISTA DE QUADROS DO ARTIGO 2**

Quadro 1. Aceitação pelas intervenções lúdicas realizadas durante o programa.. 184

## 1. ORGANIZAÇÃO DA TESE

A presente tese está organizada em capítulos e artigos científicos, sendo que sua estrutura está dividida conforme mostra a Figura 1, apresentada a seguir.

Figura 1 – Ilustração da organização da tese.



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

## 2. INTRODUÇÃO

Na atualidade, empresas buscam novas estratégias e ações para vencer a concorrência, tentando suprir as exigências do mercado altamente competitivo, na perspectiva de aumentar a produtividade e, ao mesmo tempo, garantir a satisfação dos seus funcionários. A alta concorrência entre empresas no mesmo ramo de atividade no mercado faz com que muitas recorram à busca por melhoramentos nos diversos serviços oferecidos. Com os avanços tecnológicos, as empresas estão cada vez mais flexíveis e abertas para testarem novas metodologias e diferentes recursos, visando uma gestão focada no crescimento, na preocupação em permanecer no mercado, e, conseqüentemente, ser reconhecida.

Os campos da Psicologia Social (SECORD; BACKMAN, 1964; MOSCOVICI, 1984; HEWSTONE et al., 1989; VALA; MONTEIRO, 1993) e da Psicologia Positiva (DENEVE; COOPER, 1998; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; MIGUEL NETO; MARUJO, 2007) têm auxiliado as organizações a compreenderem mais sobre o comportamento social das pessoas. Essas abordagens têm auxiliado na valorização das qualidades das pessoas e a direcionar empresas para uma gestão que oriente para o positivo, tão fundamental nos dias atuais, quando se visa à satisfação de funcionários.

A área da Administração, aliada às inúmeras teorias, inclusive de outras áreas, apresentadas ao longo dos anos, como a Teoria das Relações Humanas (MAYO, 1933; ROETHLISBERGER; DICKSON 1939) e a Teoria da Autodeterminação (DECI; RYAN, 1985), vêm contribuindo para um melhor entendimento sobre as relações humanas no âmbito do trabalho. Essas áreas interligadas permitiram que termos como motivação, liderança, comunicação, organização informal, dinâmica de grupo, entre outros, fossem incorporadas no contexto organizacional (CHIAVENATO, 2014) e, com isso, possibilitou a ampliação de investimentos, a realização de melhorias contínuas, neste setor, cada vez mais dinâmico.

Alguns investimentos vêm sendo realizados por parte de empresas preocupadas em se manter no mercado, como a adoção de estratégias capazes de influenciar os profissionais envolvidos, por meio de treinamentos e/ou cursos específicos de aprimoramento técnico e a implantação de um sistema de gestão de qualidade, como a certificação da *International Organization for Standardization* -

ISO 9001 (ABNT, 2015). Neste sentido, a procura por atividades diferenciadas neste setor tem aumentado, como a implantação de programas de saúde (MARTINS; MICHELS, 2003; KOHLER, 2016; KENT et al., 2016), de qualidade de vida no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2007; RAY, 2016), de prevenção de acidentes de trabalho e de ergonomia (NEMECEK; GRANDJEAN, 1976; MCGONAGLE et al., 2013). A adoção de campanhas voltadas à prevenção de doenças, de saúde e bem-estar, controle do estresse e a implantação de projetos para trabalhadores, envolvendo atendimento por meio de uma equipe multiprofissional, também podem ser apontadas como iniciativas que algumas empresas têm investido na atualidade (D'ALENCAR et al., 2010; NARCIZO, 2013).

Nesta perspectiva, diversas áreas têm somado esforços, no sentido de oferecerem estratégias eficientes para superar os desafios que se avolumam no âmbito corporativo. Na área de Motricidade Humana, o campo corporativo pode ser considerado como um novo viés de atuação profissional, sendo que a Ginástica Laboral, oferecida antes, durante ou após o expediente de trabalho (CAREY, 1995; SHEPHARD, 1999; OLIVEIRA, 2002; MACIEL, 2008; FIGUEIREDO, 2010) se configura como a prática mais conhecida e já difundida cientificamente, desenvolvida pelo Profissional de Educação Física.

Proper e Mechelen (2008) apresentaram, por meio da *World Health Organization – WHO*, uma publicação sobre a prática de atividades físicas no ambiente de trabalho, e constataram o positivo impacto econômico, como um dos principais resultados dessas intervenções. Entretanto, esta atividade relacionada com a atuação do Profissional de Educação Física no contexto corporativo, não precisa estar restrita a uma única possibilidade, uma vez que este pode contar com diversas estratégias, capazes de auxiliar na superação dos desafios corporativos, por lidar com as nuances do corpo em movimento e suas inúmeras interações.

No cenário corporativo, o Profissional de Educação Física pode ser contratado para ministrar jogos, brincadeiras e dinâmicas de grupo, aplicados em diferentes contextos, como em eventos, convenções e *workshops*, o que já começa a acontecer (KIRBY, 1995; LUPERINI, 2011). O Profissional de Educação Física pode prescrever treinamentos físicos para colaboradores do setor empresarial, no próprio ambiente de trabalho e fora dele, como já ressaltam Pardo (2015) e Khasanova et al. (2016). Pode, ainda, proferir palestras que incentivem à prática de atividade física regular entre trabalhadores.

Mesmo com esta compreensão mais alargada, parece que Profissional de Educação Física, no Brasil, ainda não explora toda a potencialidade que este ambiente corporativo oferece, em termos de atuação, merecendo atenção, tanto no contexto da formação, quanto nas possibilidades de atuação neste setor. Parece haver, inclusive, um número reduzido de pesquisas científicas que retratam essas práticas e seus possíveis desdobramentos.

Baseadas nestas problemáticas surgiram, assim, as primeiras inquietações do presente estudo: Por qual motivo, ainda, o Profissional de Educação Física não atua com regularidade no campo empresarial, salvo a atuação com a Ginástica Laboral? Quais são as possibilidades viáveis para se disseminar informações sobre a atuação do Profissional de Educação Física no âmbito corporativo e alcançar possível reconhecimento? As Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de Graduação em Educação Física deixam claras as informações sobre o campo de atuação desse Profissional em empresas?

Para além do aspecto da formação, outro desafio a ser superado nesta relação do Profissional de Educação Física e o campo de atuação no âmbito corporativo, diz respeito ao costumeiro distanciamento das atividades lúdicas e o contexto do trabalho. Por muito tempo, a caracterização do ambiente de trabalho com os aspectos da seriedade e compromisso, contribuíram para distanciá-lo do que era lúdico e prazeroso, setorizando suas vivências apenas ao contexto do lazer (SCHWARTZ, 2003). Entretanto, mais recentemente, as pesquisas em diversas áreas já reafirmam a necessidade de focalizar o bem-estar (BURUCK et al., 2016; ILIES et al., 2016) e os relacionamentos das pessoas envolvidas em uma empresa (LAM et al., 2016; MITRA; CHATTERJEE, 2016), como requisitos básicos para ampliar a qualidade no trabalho. Com isto, as estratégias envolvendo atividades lúdicas começam a fazer sentido (TEODORO et al., 2013), quando envolvidas para lidar com as pessoas que trabalham em empresas, fatores que precisam ser mais bem explorados no campo acadêmico.

A incorporação do elemento lúdico em treinamentos que fazem uso das dinâmicas de grupos, dos jogos dramáticos, dos jogos de empresas, entre outras metodologias, vem sendo sutilmente percebida. A literatura ligada à ginástica laboral, já relaciona a importância do lúdico durante as aulas (CAMAROTO, 2006; GRIMALDI et al., 2010; TANIL, 2013), embora os profissionais destinem somente alguns minutos para este fim ou, ainda, determinem apenas um dia da semana para

as vivências dessas atividades. Isto acaba culminando em práticas esporádicas, sem continuidade, quase sempre ineficientes, ou mesmo, com o objetivo reduzido de, apenas, motivar os funcionários durante as atividades, deixando de lado outras importantes demandas referentes aos aspectos subjetivos das relações no trabalho.

Outro aspecto importante é que o lúdico, por estar diretamente associado ao divertimento, na maioria das vezes, se encontra desvinculado do indivíduo adulto, pois, historicamente, o lúdico está ligado a momentos de descontração e isso, raramente se associa ao adulto no âmbito do trabalho. Sendo o trabalho prioridade entre grande parte de adultos, o afastamento de atividades prazerosas, desinteressadas, ocorre quase que naturalmente. Com o passar do tempo, as próprias pessoas se distanciam de vivências significativas, como o jogo e o brinquedo, por acreditarem que o brincar e o se divertir cabe somente para as crianças.

Entretanto, este distanciamento e desrespeito com a necessidade de expressão lúdica, que é inerente ao comportamento da espécie humana, pode trazer consequências desastrosas, como já citado por Marcellino (2009), o furto do lúdico, o qual ocorre ainda na infância, por meio da dominação sobre a cultura da criança e da restrição de tempo e de espaço. Com base nestes problemas, surgiram outras inquietações: Por que, na fase adulta, o lúdico não é valorizado? Que outras ações envolvendo o lúdico no trabalho poderão ser realizadas, no intuito de disseminar sua importância? É possível e desejável relacionar lazer, lúdico e trabalho?

Atividades ligadas ao componente lúdico podem auxiliar na obtenção de um nível satisfatório de equilíbrio emocional no ambiente de trabalho, minimizando o estresse (PASCHOAL; TAMAYO, 2004; ALVES; HÖKERBERG; FAERSTEIN, 2013), assim como, pode facilitar o gerenciamento das emoções agressivas, da ansiedade e de frustrações (ANDRADE; GORENSTEIN, 1998; STANLEY; BURROWS, 2001), tão presentes nesse contexto. As perspectivas atuais de alguns estudos relacionados ao ambiente organizacional buscam compreender a importância da satisfação e do prazer em diferentes setores da vida, inclusive, no ambiente de trabalho. Por isso, programas envolvendo o lúdico de forma direcionada devem ser estimulados no local de trabalho, porém, de maneira sistematizada e não ocorrer somente durante as folgas dos funcionários, ou em momentos que a empresa determina como ideais, uma vez que as ações lúdicas necessitam ser implementadas em todos os momentos da vida (PIMENTEL, 2003).

Entre os diversos tipos de atividades lúdicas, o jogo, praticado em contextos profissionais das empresas, pode contribuir positivamente para aperfeiçoamento e desenvolvimento humano, sendo uma estratégia de facilitar o tratamento de assuntos específicos, como exemplo, a resolução de problemas (CELANO, LEITE, SILVA, 2015). A preferência por treinamentos que fazem o uso de jogos tem aumentado nos últimos anos (MOURA, 2012; MOREIRA; MUNCK, 2010), apresentando-se, ainda, em expansão no Brasil, a realização de atividades *outdoor*. Neste último caso, são treinamentos recentes, considerados inovadores, onde empresas procuram investir em treinamentos corporativos fora do ambiente de trabalho, na maioria das vezes, na natureza, almejando alcançar inúmeros objetivos, com base nos desafios encontrados no ambiente de trabalho (BELLARY; VENUGOPAL; GANESAN, 2014).

Um exemplo de prática, na qual vem aumentando o número de adeptos no Brasil é o Treinamento Experiencial ao Ar Livre – TEAL®, o qual une educação empresarial e práticas na natureza (DINSMORE, 2004). Os participantes são levados para um ambiente diferente do habitual, ao ar livre, para realizarem atividades semelhantes às do cotidiano de trabalho, porém, em um contexto diferente, levando-os às soluções de problemas e enfatizando o trabalho em equipe. Mesmo com a grande variedade dos tipos de treinamentos disponibilizados no mercado por empresas especializadas e o alto número de publicações científicas relacionadas com a área de Treinamento, Desenvolvimento e Educação – TD&E, algumas lacunas ainda necessitam de investigações.

A escolha do que será avaliado em um processo de treinamento, por exemplo, pode ser considerado um componente difícil, pois, há inúmeras possibilidades de atributos que podem ser mensurados, tais como: se os objetivos do programa foram compreendidos, se o conteúdo foi assimilado, se o programa foi aceito, se houve alguma mudança, algum tipo de transformação, entre outros (MIRANDA, 2016). Além disso, pode ocorrer certa insegurança quanto à escolha de determinado instrumento de avaliação, tendo em vista a grande variedade, em alguns casos, instrumentos imprecisos (MACEDO, 2007) e com baixa efetividade (CAMPOS et al., 2015).

O levantamento das necessidades constitui-se de uma fase determinante em um processo de treinamento, porém, muitas vezes, não ocorre, ou, fornecem resultados inconsistentes (ABBAD; MOURÃO, 2012). Mesmo constituindo uma das

fases mais importantes, poucos avanços foram notados, nos últimos 10 anos (SILVA; MENESES, 2012). Empresas que vendem pacotes prontos de treinamentos não são difíceis de se encontrar. Comumente, são oferecidos treinamentos de forma esporádica, de um dia, com temáticas e metodologias fixas. Entretanto, a eficácia destas abordagens, nem sempre foi testada, o que requisita atenção.

A elaboração de um treinamento requer estudos aprofundados, incluindo a definição relacionada ao tempo necessário para a execução de cada temática a ser trabalhada e, por isso, a escolha de treinamentos prontos, ou sem a devida comprovação, necessita ser ponderada. Organizações que comprem pacotes prontos de treinamentos, sem realizar qualquer tipo de investigação, se tais treinamentos irão atender à demanda atual da empresa, correm o risco de despender investimentos de forma desnecessária e improdutiva.

Muitas exigências permeiam o ramo empresarial, sobretudo, as que envolvem a qualidade no trabalho. Por isso, algumas empresas têm procurado adotar estratégias capazes de minimizar os prejuízos advindos do estresse no trabalho, da alta concorrência, dos problemas de relacionamento, entre outros, tão comuns deste setor. A criação de espaços para socialização, o tratamento digno e a valorização dos funcionários, podem ser considerados como exemplos de algumas mudanças ligadas ao gerenciamento, capazes de tornar esses locais mais agradáveis (VERMEESCH, 2016; VISCHER; WIFI, 2017). Entretanto, a partir dos problemas elencados, surgiu mais uma inquietação: Por que a maioria dos treinamentos corporativos ocorre de forma esporádica, sem levantamento das necessidades e sem acompanhamento em longo prazo?

O interesse para a realização deste estudo foi desperto, a partir de todas as inquietações apontadas, pretendendo contribuir para ampliar as reflexões sobre as inúmeras possibilidades de atuação do Profissional de Educação Física no campo corporativo e explorar as relações entre lúdico, indivíduo adulto e ambiente corporativo. Parece haver uma fragilidade na formação do Profissional em Educação Física para lidar adequadamente com o contexto empresarial, aspecto que deve ser mais bem explorado. O estudo se justifica, no sentido de possibilitar a ampliação das visões sobre setores de atuação do Profissional de Educação Física no campo corporativo, além de favorecer estratégias para a exploração e vivência de conteúdos lúdicos no âmbito do trabalho, assim como, disseminar a importância da

educação para e pelo lazer e contribuir para preencher as lacunas, na literatura acadêmica específica, sobre estratégias lúdicas em treinamentos corporativos.

A presente tese tem por objetivo propor o desenvolvimento do PILAC - Programa de Intervenções Lúdicas no Âmbito Corporativo, investigando o interesse, a satisfação e a aceitação dos participantes, envolvendo as atividades propostas. Este estudo pode contribuir para ampliar as possibilidades de atuação do Profissional de Educação Física no contexto organizacional. A hipótese do estudo está centrada em níveis elevados, de interesse, satisfação e aceitação dos participantes em relação ao PILAC.

## 7. CONCLUSÕES GERAIS DA TESE

A presente tese foi constituída de pesquisas bibliográfica e descritiva, as quais possibilitaram alcançar importantes resultados. As instigantes discussões e os Estudos pilotos desenvolvidos reafirmaram a complexidade sobre a temática estudada.

Entre as inquietações geradoras do estudo, as associadas ao Profissional de Educação Física e a atuação no contexto organizacional puderam ser mais exploradas, sendo possível apresentar dados concretos e algumas deduções, baseadas na literatura. Estas foram as inquietações geradoras: Por qual motivo, ainda, o Profissional de Educação Física não atua com regularidade no campo empresarial, salvo a atuação com a Ginástica Laboral? Quais são as possibilidades viáveis para se disseminar informações sobre a atuação do Profissional de Educação Física no âmbito corporativo e alcançar possível reconhecimento? As Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de Graduação em Educação Física deixam claras as informações sobre o campo de atuação desse Profissional em empresas?

Foi possível evidenciar que a formação do Profissional em Educação Física mostra-se ser fragilizada quando se trata do contexto empresarial, dado este, que precisa de atenção e que deve ser mais bem explorado. O contexto corporativo permite a atuação do Profissional de Educação Física, por diversos tipos de ações, mas, o que ocorre, muitas vezes, é que a formação deste Profissional não colabora com a disseminação sobre as inúmeras possibilidades de atuação neste campo. A formação do Profissional de Educação Física ainda é restrita e muitos Profissionais não atuam com outras possibilidades no contexto organizacional, provavelmente, por não estarem preparados para tal. Apesar disso, todos aqueles que têm atitudes empreendedoras e que percebem esse nicho de atuação, deve buscar complementação das informações e do conhecimento, assim como, conhecer efetivamente o contexto, para que possa sugerir mudanças. Além disso, os cursos de formação e especialização necessitam propagar mais informações sobre a atuação do Profissional de Educação Física no âmbito corporativo. Conquanto as Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação em Educação Física evidenciem as necessidades de atualizações na formação, não se pode ter garantia de que essas competências sejam efetivamente desenvolvidas dentro da concepção

dos cursos. Apesar das iniciativas de aprimoramento da formação do Profissional de Educação Física para atuar neste âmbito, pouco embasamento parece ainda ser dado, sobretudo na gestão ligada a ambientes e experiências no lazer.

A elucidação de outras inquietações, ligadas ao lúdico e o adulto, trabalho e lazer, permitirão avanços nas discussões e poderão fornecer contribuições pertinentes futuras. Assim, por quê, na fase adulta, o lúdico não é valorizado? Que outras ações envolvendo o lúdico no trabalho poderão ser realizadas no intuito de disseminar sua importância? É possível e desejável relacionar lazer, lúdico e trabalho?

O lúdico, por estar diretamente associado ao divertimento, na maioria das vezes, parece estar desvinculado do indivíduo adulto, pois, historicamente, o lúdico está ligado a momentos de descontração e isso, raramente se associa ao adulto no âmbito do trabalho. Sendo o trabalho prioridade para grande parte de adultos, o afastamento das atividades prazerosas, desinteressadas, ocorre quase que naturalmente. Com o passar do tempo, as próprias pessoas se distanciam de vivências significativas, como o jogo e o brincar, por acreditarem que o brincar e o se divertir cabe somente para as crianças. O ambiente de trabalho, com os aspectos da seriedade e compromisso, acaba contribuindo para este distanciamento entre o lúdico e o adulto.

Os programas envolvendo o lazer nas empresas deverão incentivar o direito ao lúdico, além disto, as empresas precisam implantar espaços e equipamentos voltados para a prática de atividades físicas, diversão e entretenimento de trabalhadores. Ações, como os programas de Qualidade de Vida na empresa, podem representar uma forma de disseminar a importância do lúdico e do lazer, porém, esta realidade está, ainda, longe de se efetivar. A atividade lúdica e o lazer, quando envolvidos no ambiente de trabalho, não recebem a devida valorização, são usados, na maioria das vezes, como instrumentos para amenizar as obrigações deste contexto. Neste sentido, essa compreensão sobre o lúdico e o lazer na empresa precisa ultrapassar a intenção funcionalista, ligada a benefício somente para patrões, como forma de controlar o tempo disponível de trabalhadores e aumentar a produtividade. Em contrapartida, há necessidade de se avançar frente à gestão desses programas nas empresas, o que implica sair do lado de acusação e explorar outras formas de valorizar o lúdico e o lazer neste contexto. Uma das formas é permitir o envolvimento dos trabalhadores nas decisões sobre os

programas a serem implantados, exercendo a democracia e o diálogo em prol de boas ações, garantindo, assim, a liberdade de organização e escolha perante as atividades a serem desenvolvidas.

Historicamente, há uma luta pela valorização do trabalhador, pela diminuição da carga horária de trabalho e apreciação do lazer, que representaram os primeiros passos de mudanças nesta relação lazer e trabalho. Ainda que estas sugestões/estratégias possam não ser consolidadas neste momento, elas precisam ser reconhecidas como um trampolim, para que novas ações ocorram nesta perspectiva de valorização humana no trabalho. Neste sentido, o Profissional de Educação Física pode ser um protagonista importante para deflagrar essas mudanças, incentivando a educação para e pelo lazer, desenvolvendo conhecimentos e competências, as quais possam subsidiar mudanças e, assim, tentar ratificar um novo posicionamento, no intuito de ir além do aspecto de favorecer somente a empresa e, conseqüentemente, a obtenção do lucro.

E a última inquietação, ligada aos treinamentos corporativos, não proporcionou muitos avanços, por conta da limitação da pesquisa realizada na ABETA e ABTD, mas gerou consideráveis conjecturas para futuros estudos. Esta inquietação foi a seguinte: por quê a maioria dos treinamentos corporativos ocorre de forma esporádica, sem levantamento das necessidades e sem acompanhamento em longo prazo?

Entre as empresas analisadas, um número reduzido divulga informações sobre processo de avaliação em treinamentos em seus respectivos *sites*, portanto, nota-se uma parcela pequena de empresas preocupadas em disseminar informações mais precisas sobre como são realizados os treinamentos. Também, não são informados os tipos de avaliações realizadas entre este pequeno grupo de empresas, as quais divulgam a realização de avaliações. Os motivos pela não divulgação podem estar relacionados com a alta concorrência entre empresas do mesmo ramo de atividade, onde muitas acabam limitando a divulgação sobre o que fazem e como o fazem, para evitar que outras empresas reproduzam suas metodologias. Ainda, pode estar vinculado ao ponto de vista da empresa de não achar relevância na divulgação das informações, entendendo que tal medida não implica na decisão final de uma organização, ou seja, que a falta desta informação não vai interferir na escolha de determinada empresa de treinamento. Logo, a não realização de uma avaliação em processos de treinamentos pode estar ligada a

fatores como, o desconhecimento perante um instrumento, ou, simplesmente, à falta de confiança e convicção de que determinado instrumento seja efetivamente bom para se avaliarem certos aspectos.

Entre empresas analisadas, que aplicam treinamentos corporativos, somente uma esclarece informações sobre a duração do treinamento realizado. A maioria não menciona a carga horária de treinamento em seus *sites*, mas, em grande parte delas, de acordo com outras informações disponibilizadas, como fotos, vídeos, pressupõe-se que os treinamentos ocorrem em um curto espaço de tempo, por meio de ações que duram um ou dois dias. Em se tratando de identificar as empresas que aplicam treinamentos de forma esporádica ou não, os dados fornecidos por meio dos *sites* analisados foram insuficientes para qualquer afirmação.

De acordo com os objetivos da pesquisa, relativos a propor o desenvolvimento do PILAC - Programa de Intervenções Lúdicas no Âmbito Corporativo e investigar o interesse, a satisfação e a aceitação de participantes sobre este Programa, pode-se afirmar que os mesmos foram alcançados. A hipótese estimava níveis elevados de interesse, satisfação e aceitação dos participantes pós-realização do programa, o que foi confirmada. No Estudo piloto 1, cerca de 44% dos participantes indicaram níveis de interesse abaixo da média 8 na escala do tipo *Likert* e 36% dos participantes indicaram níveis de satisfação abaixo da média 8 na escala. No Estudo piloto 2, cerca de 23% dos participantes indicaram níveis de interesse abaixo da média 8 na escala do tipo *Likert* e 9% dos participantes, indicaram níveis de satisfação abaixo da média 8 na escala. Mas, na totalidade, a maioria dos participantes, tanto do Estudo piloto 1, quanto do Estudo piloto 2, indicou níveis acima da média 8 na escala do tipo *Likert* para o interesse, sendo 56% (Estudo piloto 1) e 77% (Estudo piloto 2) para o interesse, 64% (Estudo piloto 1) e 91% (Estudo piloto 2) para a satisfação e 90.5% (Estudo piloto 2) para a aceitação. A alta aceitação do PILAC reforça, ainda, o quanto o lúdico pode ser explorado, mesmo entre adultos. Os resultados contribuíram para destacar o quanto a área de Educação Física pode expandir em relação aos campos de atuação.

Pode-se notar, a partir dos resultados apresentados, que o PILAC se configura como uma proposta viável a ser implementada no âmbito corporativo, para o aperfeiçoamento e o desenvolvimento humano, tendo em vista o interesse, a satisfação e a aceitação perante o programa realizado. Durante a realização desta pesquisa foi possível notar que o processo de treinamento e desenvolvimento é uma

ferramenta estratégica importante para o desenvolvimento organizacional e, se bem elaborado e ministrado, poderá alcançar objetivos adicionais. A partir deste estudo, outras pesquisas envolvendo o PILAC poderão abranger avaliações de impacto e ressonâncias no trabalho, englobando o ROI – Retorno sobre o Investimento ou a TIR – Taxa Interna de Retorno, ambos realizados por meio de cálculos e relatórios contábeis sobre o retorno de determinado investimento, entre outros indicativos de investigação, no intuito de aprofundar mais o conhecimento sobre este programa.

Os estudos sobre esta temática ainda estão em crescimento no Brasil e poucos estão relacionados ao Profissional de Educação Física. Assim, tornam-se necessárias que novas ações semelhantes sejam criadas, no sentido de proporcionar a continuidade dos debates nesta área, contribuindo para a disseminação sobre os programas lúdicos no âmbito corporativo e atuação, neste cenário, do Profissional de Educação Física, além da valorização e investimento por parte das organizações neste segmento.

### **7.1 Limitações do estudo**

Entre as limitações do estudo se encontram: a questão da amostra, no caso, a presente tese analisou uma empresa de pequeno porte e uma de grande porte, ambas do Setor de Serviços e, dentro destas empresas, um único setor foi avaliado. Outra limitação diz respeito às perguntas elaboradas para o questionário final, as quais restringiram as possibilidades de respostas e, em alguns casos, dificultaram uma análise mais aprofundada, não sendo possível avaliar os impactos e as ressonâncias no trabalho dos participantes, pós-desenvolvimento do programa.

A elaboração do programa de intervenções lúdicas no âmbito corporativo, bem como, a escolha, criação e adaptações dos jogos e das brincadeiras, foram baseadas na entrevista realizada com um gestor, fato este, que pode ser considerado uma limitação, tendo em vista que foi baseada na visão de uma única pessoa. Ainda que tenha apresentado essas limitações, o estudo aqui relatado trouxe uma contribuição para a área e tais resultados poderão ampliar o número de publicações científicas relacionadas com esta temática e incentivar Profissionais de Educação Física a buscarem mais informações sobre este tipo de atuação e outras possibilidades neste campo.

## 7.2 Sugestões para novos estudos

Para novos estudos, sugere-se o desenvolvimento do programa de intervenções lúdicas no âmbito corporativo em outros tipos de empresas, como as de médio porte, e de outros setores, como da Indústria e do Comércio. Aconselha-se um estudo visando uma comparação dos resultados entre empresas do setor público e privado. Ainda, recomenda-se a ampliação no número de participantes da amostra, contemplando outros setores dentro de uma mesma empresa, como de vendas, de *marketing*, financeiro, entre outros.

Indica-se uma avaliação mais profunda pós-programa (pelo menos seis/doze meses pós-programa) envolvendo questões ligadas aos impactos e às ressonâncias do Programa desenvolvido no trabalho, sobre o ROI – Retorno sobre o Investimento, sobre a TIR – Taxa Interna de Retorno, e outros inventários validados específicos para determinados objetivos, como a motivação, o estresse, os estados de ânimo, entre outros.

Por fim, indicam-se outras formas de se levantarem as potencialidades e os problemas iniciais para a escolha da temática a ser trabalhada e das atividades lúdicas a serem desenvolvidas. Além da entrevista inicial com o gestor, pode ser feita uma reunião inicial com todos os membros do setor que participará do Programa e, neste momento, por meio de alguma dinâmica, poderiam ser levantadas as potencialidades e os problemas, na visão desta população. No Estudo piloto 2, esse levantamento foi feito no primeiro dia do Programa, mas, as atividades lúdicas já tinham sido escolhidas e a programação formalizada com base na entrevista com o gestor. De acordo com esta sugestão de melhoria, o PILAC só seria iniciado após o levantamento das potencialidades e dos problemas entre os gestores e os funcionários que participariam do Programa, minimizando, assim, esta limitação.

## REFERÊNCIAS

AABB-RIO, Associação Atlética Banco do Brasil. O clube. História. **O começo**, 2017. Disponível em: <<http://www.aabb-rio.com.br/institucional/o-clube/historia/10/o-comeco>>. Acesso em: 04 out. 2017.

ABA, E. K.; BADAR, M. A.; HAYDEN, M. A. Impact of ISO 9001 certification on firms financial operating performance. **International Journal of Quality & Reliability Management**, Bingley, v.33, n.1, p.78-89, 2015. Disponível em: <<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/IJQRM-02-2014-0021>>. Acesso em: 01 jun. 2016.

ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. Avaliação de necessidades de TD&E: proposição de um novo modelo. **Revista de Administração Mackenzie – RAM**, São Paulo, v.13, n.6, p.107-137, nov./dez., 2012.

ABDALLA, M. M.; BOTELHO, C. F.; BRITO, P. N.; SILVA, Y. V. Representação social da liderança: análise e uma organização da administração pública federal. **RASI – Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, Volta Redonda, v.2, n.1, p.52-66, jan./ jun. 2016.

ABERGO, Associação Brasileira de Ergonomia. **Quem somos**, 2016. Disponível em: <[http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=quem\\_somos](http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=quem_somos)>. Acesso em: 8 jul. 2016.

ABETA, Associação Brasileira das Empresas de Ecoturismo e Turismo de Aventura. Associados. **Quem faz parte**, 2016a. Disponível em: <<http://abeta.tur.br/pt/associados/>>. Acesso em: 22 jul. 2016.

ABETA, Associação Brasileira das Empresas de Ecoturismo e Turismo de Aventura. Associados. A ABETA, **Quem somos**, 2016b. Disponível em: <<http://abeta.tur.br/pt/a-abeta/quem-somos/>>. Acesso em: 22 jul. 2016.

ABNT, Associação Brasileira de Normas Técnicas. ABNT Catálogo. **ABNT NBR ISO 10015:2001**, 2001. Disponível em: <<http://www.abntcatalogo.com.br/norma.aspx?ID=2661>>. Acesso em: 08 out. 2017.

ABNT, Associação Brasileira de Normas Técnicas. ABNT Catálogo. **ABNT BR ISO 9001:2015**, 2015. Disponível em: <<https://www.abntcatalogo.com.br/norma.aspx?ID=345041>>. Acesso em: 01 jun. 2016.

ABPP, Associação Brasileira de Psicologia Positiva. **Home**, 2016. Disponível em: <<http://abp-positiva.org/home>>. Acesso em: 16 jun. 2016.

ABROTUR, Associação das Empresas de Turismo de Brotas e Região. Associados. **Agências, operadoras e parques**, 2016. Disponível em: <<http://www.abrotur.com.br/associados>>. Acesso em: 23 jul. 2016.

ABTD, Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento. **História**, 2016a. Disponível em: <<http://portal.abtd.com.br/Portal/lista-socio.html>>. Acesso em: 06 dez. 2016.

ABTD, Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento. Home, Material, Pesquisa, **Pesquisa Panorama do T&D 2015**, 2015. Disponível em: <<http://portal.abtd.com.br/Portal/material.html#Pesquisa>>. Acesso em: 30 ago. 2017.

ABTD, Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento. **Sócios**, 2016b. Disponível em: <<http://portal.abtd.com.br/Portal/historia.html>>. Acesso em: 06 dez. 2016.

ABQV, Associação Brasileira de Qualidade de Vida. **Publicações**, 2017. Disponível em: <<http://www.abqv.com.br/publicacoes/video#>>. Acesso em: 02 out. 2017.

ADAMS, J. Inequity in social exchanges. In: BERKOWITZ, L (Ed.). **Advances in Experimental Social Psychology**. New York: Academic Press, v.2, 1965. p.267-300.

ALBORNOZ, S. G. Jogo e trabalho: do homo ludens, de Johann Huizinga, ao ócio criativo, de Domenico De Mais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v.12, n.1, p.75-92, 2009. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v12n1/a07v12n1.pdf>>. Acesso em: 6 mai. 2013.

ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de Uma Escala de Bem-Estar Subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.20, n.2, p.153-164, mai./ago., 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v20n2/a08v20n2>>. Acesso em: 13 fev. 2016.

ALDERFER, C. P.; SCHNEIDER, B. Three studies of measures of need satisfaction in organizations. **Administrative Science Quarterly**, Thousand Oaks, v.18, n.4, p.489-505, dez., 1973.

ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ, G. L. O lazer no Brasil: do nacional desenvolvimentismo à globalização. **Conexões**, Campinas, v.3, n.1, p.36-57, 2005.

ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ, G. L. Princípios, critérios e diretrizes para programas de lazer com enfoque na Qualidade de Vida. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). **Qualidade de Vida no ambiente corporativo**. Campinas: IPES Editorial, 2008. p.147-156.

ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. F. R. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**. São Paulo: Edições EACH, 2012. Volume 1.

ALMEIDA, A. C. P. C.; SHIGUNOV, V. A atividade lúdica infantil e suas possibilidades. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v.11, n.1, p.69-76, 2000. Disponível em:

<<http://eduem.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/viewFile/3793/2608>>. Acesso em: 24 abr. 2016.

ALVES, C. **O papel do profissional de Educação Física como intermediário entre o adulto e o lúdico**. 2007. 159 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Universidade Metodista de Piracicaba, Faculdades de Ciências da Saúde, Piracicaba-SP, 2007. Disponível em: <<https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/2006/VODIBWMCUDCE.pdf>>. Acesso em: 9 abr. 2016.

ALVES, C.; GERALDIN, A. R. C. C.; MARTINS, I. C. Políticas Públicas de lazer: jogos, brinquedos e brincadeiras de crianças em praças, na cidade de Araras. **Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v.13, n.2, p.196-214, jul./dez., 2014. Disponível em: <<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/remef/article/view/5249/5122>>. Acesso em: 24 mar. 2016.

ALVES, E. F. Qualidade de Vida no trabalho: indicadores e instrumentos de medidas. **Diálogos & Saberes**, Mandaguari, v.6, n.1, p.77-87, 2010.

ALVES, J. C. C. **A importância da comunicação interna e das atividades de Team Building**. 2012. 79 f. Dissertação (Mestrado em Comunicação Social) - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, Portugal, 2012. Disponível em: <<https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/5131/1/A%20import%C3%A2ncia%20da%20Comunica%C3%A7%C3%A3o%20Interna%20e%20as%20Atividades%20de%20Team.pdf>>. Acesso em: 05 fev. 2017.

ALVES, M. G. M.; CHOR, D.; FAERSTEIN, E.; LOPES, C. S.; WERNECK, G. L. Versão resumida da "Job Stress Scale": adaptação para o português. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.38, n.2, p.164-171, 2004. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rsp/article/view/31697>>. Acesso em: 7 set. 2015.

ALVES, M. G. M.; HÖKERBERG, Y. H. M.; FAERSTEIN, E. Tendências e diversidade na utilização empírica do Modelo Demanda-Controle de Karasek (estresse no trabalho): uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v.16, n.1, p.125-136, 2013.

ALVES, R. **A gestão do futuro**. Campinas: Papyrus, 1987.

ALVES, W. M.; SILVA, G. L. R.; PROTIL, R. M.; ALBINO, P.M. B. Avaliação do Ciclo de Aprendizagem Vivencial em uma Cooperativa Agropecuária. **Revista ELO - Diálogos em Extensão**, Viçosa, v.5, n.1, p.1-10, ago., 2016.

AMARAL, H. K. Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v.57, n.4, p.549-563, out./dez., 2006. Disponível em: <<http://seer.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/211/216>>. Acesso em: 9 mar. 2015.

AMARAL, J. D. Recreação em treinamento empresarial. In: AWAD, H. Z. A.; PIMENTEL, G. G. A. (Orgs.). **Recreação total**. Várzea Paulista-SP: Fontoura, 2015. p.205-211.

ANDRADE, E. S. V. **Team building em Portugal e sua importância na motivação das equipas**. 2011. 90 f. Dissertação (Mestrado em Continuidade em Gestão) - Instituto Universitário de Lisboa, ISCTE Business School, Departamento de Gestão, Lisboa, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.iscteul.pt/bitstream/10071/4733/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Team%20building.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2016.

ANDRADE, H. J. **Uma análise da aprendizagem do gerenciamento de tempo em projetos baseada na utilização de um jogo**. 2015. 145 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Itajubá, Itajubá, 2015. Disponível em: <[https://repositorio.unifei.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/257/dissertacao\\_andrade1\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unifei.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/257/dissertacao_andrade1_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 15 mar. 2017.

ANDRADE, L. H. S. G.; GORENSTEIN, C. Aspectos gerais das escalas de avaliação de ansiedade. **Revista de Psiquiatria Clínica**, São Paulo, v.25, n.6. nov./dez.,1998. Disponível em: <<http://www.hcnet.usp.br/ipq/revista/vol25/n6/ansi256a.htm>>. Acesso em: 22 mai. 2013.

ANDRAGOGIA BRASIL, O que é? **Malcolm Knowles, desenvolveu a teoria humanista de aprendizagem**. 2016. Disponível em: <<http://www.andragogiabrasil.com.br/andragogia/autores/malcolm-knowles>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

CNE, Conselho Nacional de Educação, Câmara de Educação Superior. Resolução nº 7, de 31 de Março de 2004, 2004b. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/ces0704edfísica.pdf>>. Acesso em: 04 out. 2017.

ANTUNES, C. **Manual de técnicas de dinâmica de grupo de sensibilização de ludopedagogia**. 26. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2010.

ARAUJO, M. C. S. Q. **Avaliação de treinamento em uma Agência Reguladora: aprendizagem, reação e impacto**. 258 f. 2015. Dissertação (Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2015. Disponível em: <[http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/20039/1/2015\\_MariaCec%C3%ADiadosSantosQueirozdeAraujo.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/20039/1/2015_MariaCec%C3%ADiadosSantosQueirozdeAraujo.pdf)>. Acesso em: 18 jan. 2017.

ARAÚJO, M. F. **Impacto de treinamento e desenvolvimento: uma análise integrada quantitativa e qualitativa**. 2005. 250 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-SC, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/101962/222275.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 14 mai. 2015.

ARAÚJO, N. M. C. **Proposta de Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, baseado na OHSAS 18001, para empresas construtoras de edificações verticais.** 2002. 204 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal da Paraíba, Centro de Tecnologia, Departamento de Engenharia de Produção, João Pessoa-PB, 2002.

AUTHENTIC HAPPINESS. Authentic Happiness. **About is.** 2017. Disponível em: <<https://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/es/content/about-us>>. Acesso em: 01 out. 2017.

AVOLIO, B.; LUTHANS, E.; WALUMBWA, F. O. Authentic leadership: Theory-building for veritable sustained performance. **Gallup Leadership Institute - University of Nebraska**, Lincoln, 2004.

BALARIN, C. S.; ZERBINI, T.; MARTINS, L. B. A relação entre suporte à aprendizagem e impacto de treinamento no trabalho. **Revista Eletrônica de Administração -REAd**, Porto Alegre, v.78, n.2, p.341-370, 2014.

BANDURA, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavior change. **Psychological Review**, Washington, v.84, n.1, p.191-215, 1977.

BANDURA, A. **Self-efficacy: the exercise of control.** New York: Freeman, 1997.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições70, 2016.

BARROS, M. V. G.; NAHAS, M. V. Comportamentos de risco, auto-avaliação do nível de saúde e percepção de estresse entre trabalhadores da indústria. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.35, n.6, p.554-563, 2001.

BASÍLIO, M. A. **As relações entre bem-estar no trabalho e participação em programas organizacionais de promoção da saúde.** 2005. 60 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo – UMESP, São Bernardo do Campo-SP, 2005. Disponível em: <[http://ibict.metodista.br/tedeSimplificado/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=112](http://ibict.metodista.br/tedeSimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=112)>. Acesso em: 20 mai. 2015.

BELLARY, G.; VENUGOPAL, P.; GANESAN, P. Executive's perception on the outcomes of In-house and outdoor training programmes. **Asian Social Science**, Toronto, v.10, n.8, p.222-229, 2014. Disponível em: <<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/35492/20140>>. Acesso em: 6 set. 2015.

BENDASSOLLI, P. F. Fator humano: felicidade e trabalho. **GV Executivo**, São Paulo, v.6, n.4, p.57-61, jul./ago., 2007. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/viewFile/34637/3343>>. Acesso em: 9 set. 2015.

BEN-ZVI, T. The efficacy of business simulation games in creating Decision Support Systems: an experimental investigation. **Decision Support Systems**, Amsterdam, v.49, n.1, p.61-69, 2010.

BERGAMASCHI, E. C.; DEUTSCH, S.; FERREIRA, E. P. Ginástica laboral: possíveis implicações para as esferas física, psicológica e social. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, Pelotas, v.7, n.3, p.23-29, 2002.

BERGAMINI, C. W. Características motivacionais nas empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.30, n.4, p.41-52, out./dez., 1990. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v30n4/v30n4a05.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

BERNARDES, R. M. L. **A influência das relações de confiança no comportamento dos líderes no contexto organizacional**. 2016. 50 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Comportamento Organizacional) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, São Leopoldo-RS, 2016.

BERTOLDO, I. M. Inclusão de atividades lúdicas na ginástica laboral. **Revista Hórus**, Ourinhos, v.4, n.2, p.241-263, out./dez., 2010. Disponível em: <<http://www.faeso.edu.br/horus/artigos%20anteriores/2010/inclusaoatividades.pdf>>. Acesso em: 6 mai. 2016.

BEUCLAIR, J. **Dinâmica de grupos: MOP – metodologia de oficinas psicossocioeducativas**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2009.

BIRKNEROVÁ, Z.; FRANKOVSKÝ, M.; ZAHATŇANSKÁ, M.; ZBIHLEJOVÁ, L. Differences in evaluation of corporate training from the viewpoint of the work position and sector. **International Journal for Infonomics**, Basildon, v.9, n.1, p.1131-1138, mar., 2016. Disponível em: <<http://infonomics-society.org/wp-content/uploads/iji/published-papers/volume-9-2016/Differences-in-Evaluation-of-Corporate-Training-from-the-Viewpoint-of-the-Work-Position-and-Sector.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2017.

BORGES, V. A. C.; ZORZENON, V.; CHIACCHIO, S. S. R. Treinamento e desenvolvimento com foco no clima organizacional. **Revista Espacios**, Caracas, v.38, n.11, p.1-10, 2017.

BØRGESEN, K.; NIELSEN, R. K.; HENRIKSEN, T. D. Exploiting formal, non-formal and informal learning when using business games in leadership education. **Development and Learning in Organizations: An International Journal**, Bingley, v.30, n.6, p.16-19, 2016.

BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. Treinamento no Brasil: reflexões sobre suas pesquisas. **Revista de Administração - RAUSP**, São Paulo, v.31, n.2, p.112-125, 1996. Disponível em: <[http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/1123/1/ARTIGO\\_Treinamento\\_Desenvolvimento\\_Pesquisas\\_Cient%C3%ADficas.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/1123/1/ARTIGO_Treinamento_Desenvolvimento_Pesquisas_Cient%C3%ADficas.pdf)>. Acesso em: 6 jul. 2016.

BRAGA, P. F.; SILVA, T. B. Estudo de treinamento e desenvolvimento de pessoas voltado para estratégias na organização. **E-Locução**, Extrema, v. 1, n.10, p.96-115, 2016.

BRAMANTE, A. C. Lazer: concepções e significados. **Licere**, Belo Horizonte, v.1, n.1, 1998. Disponível em: <<https://seer.ufmg.br/index.php/licere/article/view/817/663>>. Acesso em: 2 jan. 2016.

BRAMANTE, A. C. Qualidade de vida e lazer. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). **Qualidade de Vida no ambiente corporativo**. Campinas: IPES Editorial, 2008. p.185-205.

BRANCO, A. E.; AGUIAR, L. U. B.; FIGUEIREDO, F.; OLIVATTO, M. A.; CARNEIRO, M. F.; TSCHOEKE, R.; COSTA, L. P. **Ginástica laboral: prerrogativa do Profissional de Educação Física**. Rio de Janeiro: CONFEF, 2015.

BRANDALIZE, A. Jogos de empresa como ferramenta de treinamento e seleção executivos e acadêmicos. **Revista Eletrônica e Ciências Empresariais**, Londrina, v.1, n.3, p.1-15, ago./dez., 2008. Disponível em: <<http://web.unifil.br/docs/empresarial/3/3.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2015.

BRASIL, CNE, Conselho Nacional de Educação, Câmara de Educação Superior. **Resolução nº 7, de 31 de Março de 2004**, 2004b. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/ces0704edfisica.pdf>>. Acesso em: 04 out. 2017.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de Outubro de 1988. Diário Oficial da União, Senado Federal, Brasília-DF, 1988.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. DISTRITO FEDERAL (Brasília). **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**, 1943. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-normaatualizada-pe.pdf>>. Acesso em: 03 out. 2017.

BRASIL, Lei nº 7.752, de 14 de Abril de 1989. DISTRITO FEDERAL (Brasília). **Dispõe sobre benefícios fiscais na área do imposto sobre a renda e outros tributos, concedidos ao desporto amador**, 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7752.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7752.htm)>. Acesso em 03 out. 2017.

BRASIL, MCTI, Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação. CTI Renato Archer, Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer. CIT, Coordenação de Inovação Tecnológica. DISTRITO FEDERAL (Brasília). **Sistema de Gestão da Qualidade – SGQ: um guia para a qualidade organizacional**, 2012. Disponível em: <<http://www.nitmantiqueira.org.br/portal/images/pdf/documentacao/cit-orientacoes-sistema-gestao-qualidade.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2013.

BRASIL, MEC, Ministério da Educação e Cultura. e-MEC – Sistema de Regulação do Ensino Superior. DISTRITO FEDERAL (Brasília). **Instituições de Educação Superior e Cursos Cadastrados**. 2017. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>>. Acesso em: 04 out. 2017.

BRASIL, MEC, Ministério da Educação. Portal do Ministério da Educação. Diretrizes Curriculares – Cursos de Graduação. Educação Física. . DISTRITO FEDERAL (Brasília). **Parecer CNE/CES nº 138/2002, aprovado em 3 de abril de 2002**, 2002. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2002/pces138\\_02.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2002/pces138_02.pdf)>. Acesso em: 02 jan. 2017.

BRASIL, MEC, Ministério da Educação. Portal do Ministério da Educação. Diretrizes Curriculares – Cursos de Graduação. Educação Física. . DISTRITO FEDERAL (Brasília). **Parecer CNE/CES nº 58/2004**, aprovado em 18 de fevereiro de 2004, 2004a. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2007/pces058\\_04.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2007/pces058_04.pdf)>. Acesso em: 02 jan. 2017.

BRASIL, MEC, Ministério da Educação. Portal do Ministério da Educação. Diretrizes Curriculares – Cursos de Graduação. Educação Física. . DISTRITO FEDERAL (Brasília). **Parecer CNE/CES nº 82/2011, aprovado em 3 de março de 2011**, 2011. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=7917-pces082-11-pdf&category\\_slug=maio-2011-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=7917-pces082-11-pdf&category_slug=maio-2011-pdf&Itemid=30192)>. Acesso em: 02 jan. 2017.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Previdência Social. Segurança e saúde no trabalho. Normatização. . DISTRITO FEDERAL (Brasília). **Normas Regulamentadoras**, 2015. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 9 ago. 2015.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Previdência Social. Segurança e saúde no trabalho. Normatização. Portaria SIT n.º 13, de 21 de junho de 2007. DISTRITO FEDERAL (Brasília). **NR 17 - Ergonomia**, 2007. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2016.

BRASILEIRO, D. O lazer e as transformações socioculturais contemporâneas. **Revista Lusófona de Estudos Culturais**, Aveiro, v.1, n.2, p.90-108, 2013.

BSI, British Standards Institution. **OHSAS 18001: gestão de saúde e segurança ocupacional**, 2016. Disponível em: <<http://www.bsigroup.com/pt-BR/OHSAS-18001-Saude-e-Seguranca-Ocupacional/>>. Acesso em: 02 mar. 2016.

BURUCK, G.; DÖRFEL, D.; KUGLER, J.; BROM, S. S. Enhancing well-being at work: the role of emotion regulation skills as personal resources. **Journal of Occupational Health Psychology**, Washington, v.2, n.4, p. 480-493, oct., 2016.

CAFÉ, Â. B. O direito à cultura do lúdico. **Licere**, Belo Horizonte, v.4, n.1, p.31-41, 2001.

CAILLOIS, R. **Os Jogos e os homens**: a máscara e a vertigem. Tradução José Garcez Palha. Lisboa, Portugal: Cotovia, 1990.

CAMARGO, L. O. L. **Educação para o lazer**. São Paulo: Moderna, 1998.

CAMARGO, L. S. O jogo na vida adulta: possíveis relações entre a Epistemologia Genética e os processos motivacionais. **Revista Eletrônica de Psicologia e Epistemologia Genéticas**, Marília, v.7, n.2, p.135-147, ago./dez., 2015. Disponível em: <<http://200.145.171.5/revistas/index.php/scheme/article/view/5784>>. Acesso em: 04 jan. 2017.

CAMAROTO, M. **A recreação enquanto atividade meio da ginástica laboral**. 2006. 63 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Educação Física) - Centro de Educação Física, Fisioterapia e Desportos da Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis-SC, 2006. Disponível em: <<http://www.pergamum.udesc.br/dados-bu/000000/0000000000009/0000095A.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2013.

CAMINHA, L. B.; SILVA, M. J. P.; LEÃO, E. R. A influência de ritmos musicais sobre a percepção dos estados subjetivos de pacientes adultos em hemodiálise. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v.43, n.4, p.923-929, 2009.

CAMPOS, E. B. D.; ABBAD, G. S.; MACEDO, A. G. A. P. S.; SILVA, N. P. Necessidades de treinamento: uma proposta de avaliação estratégica no contexto de empresas juniores brasileiras. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v.16, n.6, p.126-158, nov./dez., 2016.

CANONICO, D. O lazer no Banespa. IN: MARCELLINO, N. C. (Org.). **Lazer: formação e atuação profissional**. 6. ed. Campinas: Papyrus, 2003. p.175-184.

CARAVANTES, G. R.; CARAVANTES, C. B.; KLOECKNER, M. C. **Comunicação e comportamento organizacional**. Porto Alegre: ICDEP, 2011.

CARDANA, R. M. A felicidade e o bem-estar organizacionais. **Lusíada. Economia & Empresa**, Lisboa, v.1, n.20, p.121-127, 2016.

CAREY, R. Exercising your options: investing in employee fitness can strengthen productivity and dramatically improve a company's financial health. **Sales & Marketing Management**, Bedfordshire, v.1, n.6, p.30-35, 1995.

CARNEIRO, K. T.; BRONZATTO, M.; ASSIS, E. R.; SCAGLIA, A. J. Resenha da obra cinematográfica Tarja branca: a revolução que faltava. **Movimento**, Porto Alegre, v.22, n.3, p.1017-1022, jul./set., 2016. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/index.php/Movimento/article/view/57795/38875>>. Acesso em: 06 fev. 2017.

CARVALHO, A. C.; COSTA FILHO, N. S.; OBREGON, R. F. A.; MOTA, E. B.; CARDOSO, I. N. Benefício mútuo entre empresa e cliente através da gamificação. In: VII CONGRESSO NACIONAL DE AMBIENTES HIPERMÍDIA PARA APRENDIZAGEM, 2015, São Luís-MA. **Anais...** São Luís-MA: CONAHPA, 2015, p.1-9. Disponível em:

<[http://conahpa.sites.ufsc.br/wp-content/uploads/2015/06/ID482\\_Carvalho-S%C3%A1-Obregon-Motta-Cardoso.pdf](http://conahpa.sites.ufsc.br/wp-content/uploads/2015/06/ID482_Carvalho-S%C3%A1-Obregon-Motta-Cardoso.pdf)>. Acesso em: 3 fev. 2016.

CASTRO, D. C. O. **Jogos recreacionais em treinamentos empresariais**. 2008. 54 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Educação Física) – Instituto de Biociências, Departamento de Educação Física, Universidade Estadual Paulista – UNESP, 2008. Disponível em: <<http://www.acervodigital.unesp.br/handle/123456789/64814?mode=full>>. Acesso em: 19 jun. 2013.

CELANO, J.; LEITE, W.; SILVA, F. P. A gamificação e a necessidade constante de mudanças nas organizações. **Comunicação e Mercados**, Dourados, v.4, n.10, p.7-18, jul./dez., 2015.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIARINI, A. Strategies for improving performance in the Italian local government organizations: Can ISO 9001 really help?. **International Journal of Quality & Reliability Management**, Bingley, v.33, n.3, p.344-360, 2016. Disponível em: <<http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/IJQRM-03-2014-0038>>. Acesso em: 01 jun. 2016.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 9. ed. Barueri-SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano nas organizações**. 10. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

CHIVA, R.; HABIB, J. A framework for organizational learning: zero, adaptive and generative learning. **Journal of Management & Organization**, Cambridge, v.21, n.3, p.350-368, 2015. Disponível em: <<http://journals.cambridge.org/action/displayAbstract?fromPage=online&aid=9624940&fileId=S1833367214000881>>. Acesso em: 6 jul. 2016.

COOPERRIDER, D. L. **Appreciative Inquiry: toward a methodology for understanding and enhancing organizational innovation**. 1986. 332 f. Unpublished Doctoral Dissertation (Doutorado in Organizational Behavior) - Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, 1986.

COOPERRIDER, D. L.; SRIVASTVA, S. Appreciative Inquiry in organizational life. In: PASMORE, W.; WOODMAN, R. (Eds.). **Research In Organization Change and Development**. Greenwich, CT: JAI Press, 1987. p.129-169.

COOPERRIDER, D. L.; WHITNEY, D. **Appreciative Inquiry: a positive revolution in change**. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2005.

CONCEITO DE ETIMOLOGIA, **Conceito de programa**, 2011. Disponível em: <<http://conceito.de/programa>>. Acesso em 06 dez. 2016.

CONFERÊNCIA HAPPINESS WORKS, Conferência Happiness Works 2016.

**Convite à apresentação**, 2016. Disponível em:

<<http://www.cartadiversidade.pt/index.php/Event/conferencia-happiness-works-2016/>>. Acesso em: 8 jun. 2016.

CORRÊA, E. A. Formação acadêmica e intervenção profissional de Educação Física no âmbito lazer. **Motriz**, Rio Claro, v.15, n.1, p.132-142, jan./mar., 2009.

CORRÊA, J. S. Direito do trabalho e a saúde mental do trabalhador: considerações sobre a Síndrome de *Burnout*. **Actio Revista de Estudos Jurídicos**, Maringá, v.2, n.25, p.56-71, jul./nov., 2015.

COSTA, E. P. **Técnicas de dinâmica**: facilitando o trabalho com grupos. 5. ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2012.

COSTA, J. T. **Treinamento, desenvolvimento e educação**: percepção quanto a importância de aspectos que podem influenciar a efetividade de políticas e práticas de TD&E em organizações. 2016. 55 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2016. Disponível em: <[http://bdm.unb.br/bitstream/10483/14392/1/2016\\_JessicaTelesdaCosta\\_tcc.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/14392/1/2016_JessicaTelesdaCosta_tcc.pdf)>. Acesso em: 18 jan. 2017.

COSTA, M. F. V. **Empresas do norte de Portugal certificadas pela ISO 9001:2008**: dificuldades no processo de implementação do sistema de gestão da qualidade e benefícios decorrentes. 2016. 155 f. Dissertação (Mestrado em Gestão das Organizações) - Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Viana do Castelo, Portugal, 2016. Disponível em: <[http://repositorio.ipv.pt/bitstream/123456789/1492/1/Mauro\\_Costa.pdf](http://repositorio.ipv.pt/bitstream/123456789/1492/1/Mauro_Costa.pdf)>. Acesso em: 01 jun. 2016.

COSTA, M. M. **Psicopedagogia empresarial**. Rio de Janeiro: Wak, 2009.

COTA, K. C. S., ARAÚJO, C. M., MARTINS, I. C. As manifestações lúdicas no recreio de crianças de 9 a 11 anos: um estudo comparativo entre duas gerações. In: 7ª MOSTRA ACADÊMICA UNIMEP E 7º SIMPÓSIO DE ENSINO DE GRADUAÇÃO, 2009, Piracicaba. **Anais...** São Paulo: UNIMEP, 2009, p. Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/mostracademica/anais/7mostra/4/191.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

COVACS, J. M. L. M. **Bem-estar no trabalho**: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça. 2006. 117 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/jspui/1694/1/JORGE%20MIGUEL%20L%20M%20COVCS.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2015.

COVRE, R. A saúde do colaborador é uma preocupação da sua empresa? **Revista NOVAREJO**, São Paulo, v.1, n.1, p.1-1, 2017. Disponível em: <<http://www.portalnovarejo.com.br/2017/01/16/saude-colaborador-preocupacao-empresa/>>. Acesso em: 02 out. 2017.

CROOKALL, D. Serious Games, debriefing, and simulation/gaming as a discipline. **Simulation & Gaming**, Los Angeles, v.41, n.6, p.898-920, dez., 2010.

CSIKSZENTMIHALYI, M.; CSIKSZENTMIHALYI, I. S. (Eds.). **A life worth living: contributions to positive psychology**. New York: Oxford University Press, 2006.

CURY, A. **Organização e métodos: uma visão holística**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

D'ALENCAR, É. R.; LIMA, M. M. R.; MENDONÇA, P. M. L.; CUSTÓDIO, I. L.; D'ALENCAR, B. P.; LIMA, F. E. T. Ações de educação em saúde no controle do sobrepeso/obesidade no ambiente de trabalho. **Revista Rene**, Fortaleza, v.11, n.1, p.172-180, jan./mar., 2010.

DAMINELI, M. Reflexões sobre cultura e lazer na empresa. In: MARCELLINO, N. C. (Org.). **Lazer, formação e informação profissional**. Campinas: Papyrus, 2014. (E-book -Coleção Fazer - Lazer). p.149-160.

DATNER, Y. **Jogos para educação empresarial: jogos, jogos dramáticos, role-playing, jogos de empresa**. 2. ed. São Paulo: Ágora, 2006.

DAVIES, W. **The happiness industry: How the government and big business sold us well-being**. New York: Random House, 2015.

DECI, E. L.; RYAN, R. M. **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York: Plenum, 1985.

DE MASI, D. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DENEVE, K. M.; COOPER, H. The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. **Psychological Bulletin**, Washington, v.124, n.2, p.197-229, set., 1998.

DEUTSCH, S. Atitude de trabalhadores quanto à prática da atividade física no tempo livre. **Motriz**, Rio Claro, v.5, n.2, p.160-167, dez., 1999.

DEUTSCH, S. Formação profissional e mercado de trabalho na Educação Física. **Educação: Teoria e Prática**, Rio Claro, v.3, n.5, p.89-91, 1996.

DIAS, Â. G.; SILVA, I. A. S.; SILVA, V. S.; BELTRÃO, F. B. A contribuição de um programa de ginástica laboral para aderência ao exercício físico fora da jornada de trabalho. **Fitness & Performance Journal**, Rio de Janeiro, v.5, n.5, p.325-332, 2006. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2949735>>. Acesso em: 4 mai. 2014.

DICIO, Dicionário *Online* de Português. **Significado de intervenção**, 2016. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/intervencao/>>. Acesso em: 06 dez. 2016.

DIENER, E.; EMMONS, R. A.; LARSEN, R. J.; GRIFFIN, S. The Satisfaction With Life Scale. **Journal of Personality Assessment**, Falls Church, v.49, n.1, p.71-75, 1985.

DINSMORE, P. C. (Org.) **TEAL, Treinamento Experiencial ao Ar Livre: uma revolução em educação empresarial: dicas de treinamento experiencial para revolucionar os negócios: cases de mudanças nas empresas, atividades experienciais ao ar livre, depoimentos marcantes**. Rio de Janeiro: Editora SENAC Rio, 2004.

DUARTE, S. R.; DUARTE, L. C. R. P. O humor nas organizações: um estudo epistemológico. **Hospitalidade**, São Paulo, v.13, n.2, p.336-357, ago., 2016.

DUL, J.; WEERDMEESTER, B.. **Ergonomia prática**. Tradução de Itiro lida. 3.ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2012.

DUL, J.; WEERDMEESTER, B. **Ergonomics for beginners: a quick reference guide**. 2. ed. London and New York: Taylor & Francis, 2003. Disponível em: <[http://alhc.qums.behdasht.gov.ir/uploads/274\\_980\\_Ergonomics-fot-Beginners\[1\].pdf](http://alhc.qums.behdasht.gov.ir/uploads/274_980_Ergonomics-fot-Beginners[1].pdf)>. Acesso em: 22 jul. 2013.

DUTRA, J. S.; ZUPPANI, T. S.; NASCIMENTO, F. Avaliação de desempenho por competências no setor público paulista. **Revista da Faculdade de Administração e Economia - ReFAE**, São Bernardo do Campo, v.5, n.2, p.24-54, 2014. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistasims/index.php/ReFAE/article/view/4885/4181>>. Acesso em: 3 fev. 2016.

EAGLE'S FLIGHT, A empresa, Sobre a Eagle's Flight. **Treinamento que transforma comportamentos**, 2016a. Disponível em: <<http://www.efbrasil.com/a-empresa>>. Acesso em: 9 jun. 2016.

EAGLE'S FLIGHT, Treinamento, Convenções, Aprendizado experiencial: a próxima geração de programas para convenções e team building. **Gold of the desert kings**, 2016b. Disponível em: <<http://www.efbrasil.com/treinamento/convenções>>. Acesso em: 9 jun. 2016.

EKMAN, P. Basic emotions. In: DALGLEISH, T.: POWER, T. (Eds.). **The handbook of cognition and emotion**. Sussex, U.K.: John Wiley & Sons, Ltd, 1999.

ENGELMANN, A. LEP - uma lista, de origem brasileira, para medir a presença de estados de ânimos no momento em que está sendo respondido. **Ciência e Cultura**, Campinas, v.38, n.1, p.121-146, 1986.

ESCAPE60, Escape game. **Sobre**, 2016. Disponível em: <<http://www.escape60.com.br/>>. Acesso em: 01 dez. 2016.

FERNANDES, A. M. R.; REGINALDO, A.; KRAUS, H. M.; KRAUS, I. Desenvolvimento de um jogo para elaboração de planejamento estratégico

empresarial. In: IX SEGet - SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 2012, Resende-RJ. **Anais...** Resende-RJ: SEGet, 2012, p.1-16. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/4416642.pdf>>. Acesso em: 4 mar. 2015.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, M. C. **Análise da eficácia de Treinamento à Distância no ambiente corporativo Uberlândia**. 2016. 62 f. Dissertação (Mestre em Psicologia) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia-MG, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/17843/1/AnaliseEficaciaTreinamento.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2017.

FERREIRA, A. F.; VASCONCELOS, A. K. C.; GOMES, C. V. B.; ROCHA, M. V. O lúdico nos adultos: um estudo exploratório nos frequentadores do CEPE - Natal/RN. **Holos**, Natal, v.2. n.1., p.1-7, 2004.

FERREIRA, C. A. A.; REIS NETO, T. R. Gestão de conflitos nas organizações: um olhar para a saúde. **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**, Brasília, v.6, n.3, p.2799-2818, 2015. Disponível em: <<http://gestaoesaude.unb.br/index.php/gestaoesaude/article/view/1090/pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2016.

FERREIRA, C.; SALGADO, M. Impacto da ISO 9001:2000 no aspectos gerenciais dos escritórios de arquitetura: estudos de caso em empresas certificadas. **Gestão & Tecnologia de Projetos**, São Carlos, v.2, n.1, p.79-102, 2007.

FIGARO, R. O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. **Revista Brasileira de Comunicação Organizacional e Relações Públicas - Organicom**, São Paulo, v.5, n.8, p.90-100, 2008. Disponível em: <<http://www.revistaorganicom.org.br/sistema/index.php/organicom/article/viewFile/165/265>>. Acesso em: 6 mai. 2015.

FIGUEIREDO, H. M. (Org.) **Discussões sobre ginástica laboral**. Recife: UFPE, 2010.

FIGUEIREDO, F.; MONT'ALVÃO, C. **Ginástica laboral e ergonomia**. 2. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2005.

FIGURESE, L.; MARTINEZ, M. Influência da cultura e clima organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho: revisão da literatura. **Destaques Acadêmicos**, Lajeado, v.8, n.1, p. 100-113, 2016. Disponível em: <<http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/1635/878>>. Acesso em 02 jun. 2016.

FIRMINO, T. T. **Treinamento e Desenvolvimento (T&D)**: um estudo de caso na empresa All Clean localizada na cidade de João Pessoa – PB. 2015. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal da

Paraíba, João Pessoa-PB, 2015. Disponível em:  
<<http://rei.biblioteca.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/1435/1/TTF171016.pdf>>.  
Acesso em: 18 jan. 2017.

FISCHER, F. M.; BORGES, F. N. S.; ROTENBERG, L. et al. Work ability of health care shift workers: what matters? **Chronobiology International**, Abingdon, v.23, n.6, p.1165-1179, 2006. Disponível em:  
<<http://informahealthcare.com/doi/abs/10.1080/07420520601065083>>. Acesso em:  
24 ago. 2013.

FISCHER, R. M.; NOVELLI, J. G. N. Confiança como fator de redução da vulnerabilidade humana no ambiente de trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.48, n.2, p.67-78, abr./jun., 2008.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Alinhando estratégia e competências. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v.44, n.1, jan./mar., 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n1/v44n1a12.pdf>>. Acesso em: 9 ago. 2015.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, Rio de Janeiro, v.5, n. especial, p.183-196, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2015.

FONSECA, L.; REIS, R.; MESQUITA, K.; ALCANTARA, A. O.; Relacionamento interpessoal & trabalho em equipe: impactos num ambiente organizacional. In: XII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO & III INOVARSE – RESPONSABILIDADE SOCIAL APLICADA, 2016, Rio de Janeiro-RJ. **Anais...** Rio de Janeiro: Sistema FIRJAN, 2016, p.1-23.

FORMANSKI, F. N. **Aplicabilidade da gamificação no contexto empresarial**. 2016. 88 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis-SC, 2016. Disponível em: <<http://btd.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2016/03/Francieli-Naspolini-Formanski.pdf>>. Acesso em: 3 mai. 2016.

FORTUNATO, I. Adaptação individual nas organizações e a possibilidade de intervenção pelo psicodrama pedagógico. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, v.11, n.130, p.58-67, mar., 2012. Disponível em:  
<<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/13541/8800>>.  
Acesso em 10 abr. 2015.

FOZARD, J. L.; BOUMA, H.; FRANCO, A.; VAN BRONSWIJK, J. E. M. H. Homo ludens: adult creativity and quality of life. **Gerontechnology**, Eindhoven, v.8, n.4, 2009. Disponível em:  
<<http://www.gerontechnology.info/index.php/journal/article/view/gt.2009.08.04.001.00/1035>>. Acesso em: 19 mai. 2013.

FRANCO, B. J. **Qual a importância das “dinâmicas de grupo” dentro de empresas.** 2006. 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia) – Universidade Estadual Paulista – UNESP, Instituto de Biociências, Departamento de Educação, Rio Claro-SP, 2006.

FREDRICKSON, B. L.; LOSADA, M. F. Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. **American Psychologist**, Washington, v.7, n.60, p.678-686. 2005. Disponível em: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3126111/>>. Acesso em: 19 ago. 2013.

GAGNÉ, M.; VANSTEENKISTE, M. Self-determination theory's contribution to positive organizational psychology. In: BAKKER, A. B. (Ed.). **Advances in Positive Organizational Psychology**. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, v.1, 2013. p.61-82. Disponível em: <<http://www.emeraldinsight.com/books.htm?chapterid=17088148>>. Acesso em: 6 ago. 2013.

GASPAR, D. J.; PORTÁSIO, R. M. Liderança e *coaching*: desenvolvendo pessoas, recriando organizações. **Revista de Ciências Gerenciais**, Valinhos, v.13, n.18, p.17-41, 2009. Disponível em: <<http://pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/view/2601/2482>>. Acesso em: 4 abr. 2013.

GHILARDI, Formação profissional em Educação Física: a relação teoria e prática. **Motriz**, Rio Claro-SP, v.4, n.1, p.1-11, jun.,1998.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GLANZNER, C. H.; OLSCHOWSKY, A.; KANTORSKI, L. P. O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um Centro de Atenção Psicossocial. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v.45, n.3, p.716-721.

GOLDSMITH, M. *Coaching* para mudança comportamental. In: LYONS, L. S.; McARTHUR, S. **Coaching: o exercício da liderança.** 3. ed. Tradução de Clarisse Cardoso. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. p.3-9.

GOMES, C. L. Verbete lúdico. In: GOMES, C. L. (Org.). **Dicionário crítico do lazer.** Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2004. p.141-146.

GOMES, C. L. **Lazer e trabalho.** Brasília: SESI/DN, 2005.

GOMES, C. L. **Lazer, trabalho e educação: relações históricas, questões contemporâneas.** 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008.

GOMES, C.; PINTO, L. O lazer no Brasil: analisando práticas culturais, cotidianas, acadêmicas e políticas. IN: GOMES, C.; OSORIO, E.; PINTO, L.; ELIZALDE, R. (Orgs.). **Lazer na América Latina.** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009. p.67-122.

GONÇALVES, A.; VILARTA, R. (Orgs.). **Qualidade de vida e atividade física: explorando teoria e prática**. Barueri-SP: Manole, 2004.

GONÇALVES, D. Reportagem. **Estudo da Atlântica University Higher Institution analisa grau de felicidade no trabalho**. Oeiras Digital, Lisboa, jun., 2016.

Disponível em:

<[http://oeirasdigital.pt/?page=noticia\\_detalhe&categoria=portugal&t=CE8981E1-6C01-59DF-11A1-CA7F43C4FB41](http://oeirasdigital.pt/?page=noticia_detalhe&categoria=portugal&t=CE8981E1-6C01-59DF-11A1-CA7F43C4FB41)>. Acesso em: 29 jun. 2016.

GONÇALVES, N. **O lado sério da brincadeira: um olhar para autoestima do educador**. São Paulo: Cortez, 2013.

GONZALEZ, R. V. D.; MARTINS, M. F. Melhoria contínua no ambiente ISO 9001:2000: estudo de caso em duas empresas do setor automobilístico. **Produção**, São Paulo, v.17, n.3, p.592-603, Set./Dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v17n3/a14v17n3>>. Acesso em: 01 jun. 2016.

GOTZAMANI, K. Results of an empirical investigation on the anticipated improvement areas of the ISO 9001:2000 standard. **Total Quality Management**, Abingdon, v.21, n.6, p.687-704, 2010.

GOUVEIA, V. V.; FONSÊCA, P. N.; LINS, S. L. B.; LIMA, A. V.; GOUVEIA, R. S. V. Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (Jaws): evidências de validade fatorial e consistência interna. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v.21, n.3, p.464-473, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v21n3/v21n3a15.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2016.

GOUVEIA, V. V.; MILFONT, T. L.; FISCHER, R.; COELHO, J. A. P. M. Teoria funcionalista dos valores humanos: aplicações para organizações. **Revista de Administração Mackenzie – RAM**, São Paulo, v.10, n.3, p.34-59, mai./jun., 2009.

GRAMIGNA, M. R. M. **Jogos de empresa e técnicas vivenciais**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall Brasil, 2006.

GRIMALDI, G.; DEUTSCH, S.; PAPINI, C. B.; PINTO, A. C. G. A. A influência da prática do alongamento na imagem corporal de trabalhadores. **EFDeportes.com - Revista Digital**, Buenos Aires, v.1, n.170, p.1-1, jul., 2012. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd170/a-influencia-na-imagem-corporal.htm>>. Acesso em: 23 mar. 2016.

GUANAES, V. **Ludoterapia empresarial: qualidade, jogos, simulações, dramatizações**. 1997. 136 f. Dissertação (Mestrado em Qualidade) - Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Instituto de Matemática, Estatística e Computação Científica, Campinas-SP, 1997.

GUARESCHI, P. **Psicologia social crítica: como prática de libertação**. 5. ed. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2012.

GUIMARÃES, S. E. R.; BORUCHOVITCH, E. O estilo motivacional do professor e a motivação intrínseca dos estudantes: uma perspectiva da Teoria da Autodeterminação. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v.17, n.2, p.143-150, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/prc/v17n2/22466.pdf>>. Acesso em: 5 out. 2015.

HAMBLIN, A. C. **Avaliação e controle de treinamento**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1978.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G.; JANSON, R.; PURDY K. A new strategy for job enrichment. **California Management Review**, v.17, n.4, p.57-71, 1975.

HAPPINESS WORKS, Why happiness? **With happiness, everyone wins**, 2016. Disponível em: <<http://www.happinessworks.com/>>. Acesso em: 16 jun. 2016.

HART, P. M. Predicting employee satisfaction: a coherent modelo f personality, work and nonwork experiences, and domain satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v.84, n.4, p.564-584, 1999.

HARTER, J. K.; SCHMIDT, E. L.; HAYES, T. L. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business out-comes: a meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v.87, n.2, p.268-279, 2002.

HEIN, L. A. **A eficiência do treinamento e desenvolvimento de pessoas**: em busca de uma equipe de alta permormance – estudo de caso em uma empresa de tecnologia da região Noroeste- RS. 2016. 27 f. Artigo (MBA em Gestão Empresarial) - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUÍ, Ijuí-RS, 2016. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3943/Laise%20Aline%20Hein.pdf?sequence=1>>. Acesso em 05 fev. 2017.

HENRIKSEN, T. D.; BØRGESEN, K. Can good leadership be learned through business games? **Human Resource Development International**, Bingley, v.19, n.5, p.388-405, 2016.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SNYDERMAN, B. **The motivation to work**. New York: Wiley, 1959.

HEWSTONE, M.; STROEBE, W.; CODOL, J. P.; STEPHENSON, G. **Introduction social psychology**. Oxford: Blackwel, 1989.

HONEY, P. E.; MUMFORD, A. **The learning styles helper's guide**. Maidenhead Berks: Peter Honey Publications, 2000.

HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss de língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

HUIZINGA, J. **Homo ludens**: o jogo como elemento da cultura. Tradução de João Paulo Monteiro. 5. ed. São Paulo: Perspectiva, 2008.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. Saint Paul: West Publishing, 1985.

IKEDA, A. A.; VELUDO-DE-OLIVEIRA, T. M.; CAMPOMAR, M. C. A tipologia do método do caso em administração: usos e aplicações. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v.12, n.34, p.141-159, jul/set, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v12n34/a09v12n34.pdf>>. Acesso em: 03 jan. 2017.

ILIES, R.; WAGNER, D.; WILSON, K.; CEJA, L.; JOHNSON, M.; DERUE, S.; ILGEN, D. Flow at work and basic psychological needs: effects on well-being. **Applied Psychology**, Hoboken, v.66, n.1, p.3–24. 2016.

INÁCIO, H. L. D.; MULLER, H. V. O.; FALCÃO, J. L. C.; AVILA, A. B. O lazer nas empresas brasileiras: uma perspectiva históricocrítica de análise. **Pensar a Prática**, Goiânia, v.13, n.2, p.1-13, mai./ago., 2010. Disponível em: <<http://revistas.ufg.emnuvens.com.br/feef/article/view/15090/9356>>. Acesso em: 7 ago. 2015.

INFOPÉDIA, Dicionários Porto Editora. **Programa**, 2016. Disponível em: <<https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/programa>>. Acesso em: 06 dez. 2016.

INSTITUTO ECOAR, Oficina de Futuro. **Agenda 21**, 2004. Disponível em: <<http://www.ecoar.org.br/web/projetos.php?id=33>>. Acesso em: 04 mai. 2017.

ISAYAMA, H. F.; SÁ, E. P. **Lazer, empresa e atuação profissional**. Brasília: SESI/DN, 2006.

ISMA-BR, Blog da International Stress Management Association – ISMA-BR. **Síndrome de Burnout**: esgotamento físico e mental caracteriza a doença. 2013. Disponível em: <<http://ismabr.blogspot.com.br/2013/10/sindrome-de-burnout-esgotamento-fisico.html>>. Acesso em 29 jun. 2016.

ISMA-BR, International Stress Management Association – ISMA-BR. Congressos. **Congresso 2016**. 2016. Disponível em: <<http://ismabrasil.com.br/congressos/congresso-2016>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

ISMA-BR, International Stress Management Association – ISMA-BR. Quem somos. **O que é ISMA-BR?** 2001. Disponível em: <<http://ismabrasil.com.br/quem-somos>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

ISO 9001, **ISO 9001: 2015**: Quality management systems – Requirements. 2015. Disponível em: <[http://www.iso.org/iso/catalogue\\_detail?csnumber=62085](http://www.iso.org/iso/catalogue_detail?csnumber=62085)>. Acesso em: 01 jun. 2016.

JANOT, J. B. **Juegos motrices cooperativos**. 3. ed. Barcelona: Parramon Paidotribo, 1998.

JORNAL HOJE, Globo.com. Reportagem. 25 Julho 2016. **Dinâmica de grupo: dicas para conseguir uma vaga de emprego**, 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-hoje/edicoes/2016/07/25.html>>. Acesso em: 27 jul. 2016.

JUCÁ, F.; CAMALIONTE, E.; JUCÁ, R.; BILTON, R. **Academia de liderança: como desenvolver sua capacidade de liderar**. Campinas: Papirus 7 Mares, 2012.

JUDGE, T. A.; WATANABE, S. Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v.78, n.6, p.939-948, 1993.

KALFF, D. Contribuições dos jogos e simulações em educação, treinamento e desenvolvimento do potencial humano. In: KANAANE, R.; ORTIGOSO, S. A. F. **Manual de treinamento e desenvolvimento do potencial humano**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p.86-150.

KARASEK, R. A. Job demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, Thousand Oaks, v.24, n.2, p.285-308, 1979.

KARASEK, R.; BRISSON, C.; KAWAKAMI, N.; HOUTMAN, I.; BONGERS, P., AMICK, B. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. **Journal of Occupational Health Psychology**, Washington, v.3, n.4, p.322-55, 1998.

KEBIAN, L. V. A.; FURTADO, C. M. S. C.; PAULINO, E. F. R. A Síndrome de *Burnout* nos estudos de enfermagem: uma revisão bibliográfica. **Revista Corpus et Scientia**, Rio de Janeiro, v.6, n.2, ago., 2010. Disponível em: <<http://apl.unisuam.edu.br/revistas/index.php/corpusetscientia/article/view/153/121>>. Acesso em: 8 jun. 2016.

KEEFE, J. W. Learning style: an overview. In: KEEFE, J. W. **Student learning Styles: diagnosing and prescribing programs**. Reston, VA: National Association of Secondary School Principals, 1979. p.1-17.

KENSKI, L. O que é "gamification"? **Revista Exame.com**, São Paulo, Out., 2011. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/pme/noticias/o-que-e-gamification/>>. Acesso em: 5 jul. 2016.

KENT, K.; GOETZEL, R. Z.; ROEMER, E. C.; PRASAD, A.; FREUNDLICH, N. Promoting healthy workplaces by building cultures of health and applying strategic communications. **Journal of Occupational and Environmental Medicine - JOEM**, Chicago, v.58, n.2, p.114-122, fev., 2016.

KENWORTHY, J.; WONG, A. Developing managerial effectiveness: assessing and comparing the impact of development programmes using a management simulation or a management game. **Developments in Business Simulations and Experiential Learning**, Oklahoma, v.32, n.1, p.164-175, 2005.

KHASANOVA, R. R.; SARICHEVA, T. V.; SOBOLEVA, A. A.; ANDREEV, V. I.; ZAGREVSKY, O. I.; NIKONOVA, D. U.; SMAGLIY, L. V. Physical Education as a means of health and working efficiency improvement of population. In: SHS Web OF CONFERENCES, 2016, Les Ulis. **Proceedings...** Les Ulis: EDP Sciences, 2016. p.28. Disponível em:

<<http://search.proquest.com/openview/191de1bb8969adbd7e611ba3bf0ea0db/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2040545>>. Acesso em: 14 mar. 2017.

KIRBY, A. **150 Jogos de treinamento**. Tradução e adaptação: José Henrique Lamensdorf. São Paulo: T&D Editora, 1995.

KOHLER, S. Workplace health promotion of large and medium-sized businesses: the relationship between and predictors of activities in two German states. **International Journal of Workplace Health Management**, Bingley, v.9, n.2, p.184-201, 2016.

KÖSEOĞLU, Y. Academic motivation of the first-year university students and the self-determination theory. **Educational Research and Reviews**, Lagos, v.8, n.8, p.418-424, abr., 2013. Disponível em:

<<http://www.academicjournals.org/journal/ERR/article-full-text-pdf/8DB9FEC5495>>. Acesso em: 28 jun. 2015.

KROEMER, K. H. E.; GRANDJEAN, E. **Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem**. Tradução de Lia Buarque de Macedo Guimarães. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

KUNREUTHER, F. T.; FERRAZ, O. L. Educação ao ar livre pela aventura: o aprendizado de valores morais em expedições à natureza. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.38, n.2, p.437-452, abr./jun., 2012. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/ep/v38n2/aopep426.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2015.

KUROGI, M. S. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. **Revista de Ciências Gerenciais**, Valinhos, v.12, n.16, p.49-62, 2008. Disponível em: <<http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/view/2642>>. Acesso em: 25 mar. 2016.

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. São Paulo: Claridade, 2003.

LAGROSEN, Y.; BÄCKSTROM, I.; LAGROSEN, S. Quality Management and health: a double connection. **International Journal of Quality & Reliability Management**, Bingley, v.24, n.1, p.49-61, 2007.

LAM, C. K.; HUANG, X.; WALTER, F.; CHAN, S. C. H. Coworkers' relationship quality and interpersonal emotions in Team-Member Dyads in China: the moderating role of Cooperative Team Goals. **Management and Organization Review**, Hoboken, v.12, n.4, p.687-716, jul., 2016.

LLAPA-RODRIGUEZ, E.O.; SILVA, G. G.; LOPES NETO, D.; MONTESINOS, M. J. L.; LLOR, A. M. S.; GOIS, C. F. L. Uso de prácticas integradas y complementarias en el tratamiento del estrés ocupacional: una revisión integradora. **Enfermería Global**,

- Murcia, v.14, n.3, p.304-315, 2015. Disponível em: <[http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v14n39/pt\\_revision2.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v14n39/pt_revision2.pdf)>. Acesso em: 3 jun. 2016.
- LEITE, N. **Ginástica laboral: princípios e aplicações**. 3. ed. Barueri-SP: Manole, 2012.
- LEITE, N.; VILELA JUNIOR, G. B.; LOUZADA, F. M. et al. Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida e da Saúde (QVS-80). In: MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. 2. ed. Barueri-SP: Manole, 2008. p.34-40.
- LEVY-LEBOVER, C. **La crise des motivations**. Paris: Presses Universitaires de France, 1984.
- LIMA, V. **Ginástica laboral: atividade física no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Phorte, 2005.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho- QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE, M. D. **Handbook of industrial and organizational psychology**. Chicago: Hand McNally, 1976. p.1297-1347.
- LONGARAY, A. N. C.; BEHAR, P. A.; MAGALÍ T, LONGHI, M. T. Afetividade em um ambiente virtual de aprendizagem: um estudo sobre os indicadores pedagógico. In: XXIII SIMPÓSIO BRASILEIRO DE INFORMÁTICA NA EDUCAÇÃO, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: CBIE, 2012. p.1-10. Disponível em: <<http://br-ie.org/pub/index.php/sbie/article/view/1680/1442>>. Acesso em: 10 mar. 2016.
- LONGHI, M. T.; BEHAR, P. A.; BERCHT, M. Máquina de inferência baseada na teoria bayesiana para identificar os estados de ânimo do aluno em um ambiente virtual de aprendizagem. **Revista Novas Tecnologias na Educação - RENOTE**, Porto Alegre, v.8, n.3, p.1-11, dez., 2010. Disponível em: <<file:///C:/Users/Ana%20Paula/Downloads/18048-64372-1-PB.pdf>>. Acesso em: 9 ago. 2015.
- LOPES, P. C. **Formação de administradores: uma abordagem estrutural e técnico-didática**. 2001. 221 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis-SC, 2001.
- LUPERINI, R. **Dinâmicas e jogos na empresa: método, instrumento e práticas de treinamento**. 3. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2011.
- LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. Human, social, and now Positive Psychological capital management: investing in people for competitive advantage. **Organizational Dynamics**, Bromley, v.33, n.2, p.143-160, 2004. Disponível em: <<http://connection.ebscohost.com/c/articles/13165543/human-social-now-positive->

psychological-capital-management-investing-people-competitive-advantage>.  
Acesso em: 14 fev. 2015.

MACIEL, M. G. **Ginástica laboral**. Rio de Janeiro: Shape, 2008.

MACIEL, M. G. **Lazer corporativo**: estratégias para o desenvolvimento dos recursos humanos. Phorte, São Paulo, 2009.

MACIEL, R. H.; ALBUQUERQUE, A. M. F. C.; MELZER, A. C.; LEÔNIDAS, S. R. Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v.8, n.1 p.71-86, dez., 2005.

MANCINI, S.; SCALZARETTO, L.; QUINTELLA, L. C. M. Qualidade de Vida no Trabalho e responsabilidade social. In: II ENCONTRO ANUAL ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM AMBIENTE E SOCIEDADE, 2004, Indaiatuba. **Anais...** Indaiatuba: ANPPAS, 2004, p.1-20. Disponível em: <[http://www.anppas.org.br/encontro\\_anual/encontro2/GT/GT12/sergio\\_mancini.pdf](http://www.anppas.org.br/encontro_anual/encontro2/GT/GT12/sergio_mancini.pdf)>. Acesso em 12 jul. 2015.

MANSO, U. A. Reportagem. **Treinamentos ao ar livre são programa de índio**. Revista Exame.Com, São Paulo, out., 2012. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-voce-rh/edicoes/23/noticias/programa-de-indio>>. Acesso em: 12 mai. 2016.

MACEDO, R. B. **Modelo de avaliação de impacto da aprendizagem no nível de resultados organizacionais**: preditores relacionados ao indivíduo e ao contexto organizacional. 2007. 309 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2007. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/19162>>. Acesso em: 18 jan. 2017.

MARCELLINO, N. C. **Lazer e educação**. 15. ed. Campinas: Papyrus, 2010. (Coleção Fazer – lazer).

MARCELLINO, N. C. (Org.). **Lazer & empresas**: múltiplos olhares. 4. ed. Campinas: Papyrus, 2003.

MARCELLINO, N. C. **Pedagogia da animação**. 9. ed. Campinas: Papyrus, 2009.

MARINHO, A.; PIMENTEL, G. G. A. Dos clássicos aos contemporâneos: revendo e conhecendo importantes categorias referentes às teorias do lazer. IN: PIMENTEL, G. G. A. (Org.). **Teorias do lazer**. Maringá: Eduem, 2010. p.11-41.

MARQUES, R. F. R. Qualidade de Vida, atividade física e saúde: relações na busca de uma vida melhor. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). **Qualidade de Vida no ambiente corporativo**. Campinas: IPES Editorial, 2008. p.111-120.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARTINS, C. O.; MICHELS, G. . Programas de promoção da saúde do trabalhador: exemplos de sucesso. **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**, Florianópolis, v.5, n.1, p.85-90, 2003.

MARTINS, C. O. **Programa de Promoção da Saúde do Trabalhador**. Jundiaí-SP: Fontoura, 2008.

MARTINS, C. O. Programas de promoção da saúde do trabalhador: exemplos de sucesso. **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**, Florianópolis, v.5, n.1, p.85-90, 2003. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rbcdh/article/view/4010/16817>>. Acesso em: 23 marc. 2016.

MARUJO, H. Á.; MIGUEL NETO, L.; CAETANO, A.; RIVERO, C. Revolução positiva: Psicologia Positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. **Comportamento Organizacional e Gestão**, Lisboa, v.13, n.1, p.115-136, 2007. Disponível em: <<http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/147/1/COG%2013%281%29%20%282007%29%20115-136.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2016.

MÁSCULO, F. S.; BUENO, L.; MELO, M. O. et al. Ergonomics and Safety engineering Evaluation of the Industries using Natural Gas in Northeast of Brasil. **Conforto, Eficiência e Segurança no Trabalho – CESET**, João Pessoa, v.1, n.1, p.87-104, fev. 2010.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**. New York: Harper & Row, 1954

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MAYO, E. **The human problems of an industrial civilization**. New York: Macmillan, 1933.

McCLELLAND, D. **The achieving society**. New York: Van Nostrand Reinhold, 1961.

McGONAGLE, A. K.; BARNES-FARRELL, J. L.; MILIA, L. D. et al. Demands, resources, and work ability: A cross-national examination of health care workers. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Abingdon, v. 22, p.1-17, jul. 2013. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2013.819158#.UfpZfaM3vU8>>. Acesso em: 30 jul. 2013.

McGREGOR, D. M. **The human side of enterprise**. New York: McGraw-Hill, 1960.

McNAIR, D. M.; LOOR, M.; DROPPLEMAN, L. F. **Manual for the Profile of Mood States**. San Diego, California: EdITS/Educational and Industrial Testing Service, 1971.

MEDEIROS, A. M. Técnicas de simulação e jogos de empresa. In: BOOG, G. G. **Manual de treinamento e desenvolvimento**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1995. p.257-282.

MELIÁ, J. L.; PEIRÓ, J. M. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el Cuestionario de Satisfacción S20/23. **Psicologemas**, Valencia, v.3, n.5, p.59-74, 1989.

MENDONÇA, M.; CARVALHO, C. O. Motivação no trabalho: um estudo entre os funcionários de uma empresa de transporte. In: VII SEGeT – SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 2010, Resende-RJ. **Anais...** Resende-RJ, 2010. p.1-15. Disponível em: <[http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/315\\_Miriam%20-%20SEGET.pdf](http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/315_Miriam%20-%20SEGET.pdf)>. Acesso em: 24 out. 2015.

MENESES, P.; ZERBINI, T.; ABBAD, G. **Manual de treinamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

MIGUEL, L. A. P.; TEIXEIRA, M. L. M. Valores organizacionais e criação do conhecimento organizacional inovador. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, Rio de Janeiro, v.13, n.1, p.36-56, jan./mar., 2009.

MIGUEL NETO, L.; MARUJO, H. Á. Propostas estratégicas da psicologia positiva para a prevenção e regulação do stress. **Análise Psicológica**, Lisboa, v.25, n.4, p.585-593, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/pdf/aps/v25n4/v25n4a04.pdf>>. Acesso em: 14 jul. 2013.

MILARÉ, S. A.; YOSHIDA, E. M. P. Intervenção breve em organizações: mudança em *coaching* de executivos. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v.14, n.4, p.717-727, out./dez., 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v14n4/v14n4a12>>. Acesso em: 7 jun. 2016.

MINAYO, M.C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência e saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v.5, n.1, p.7-18, 2000.

MIRANDA, Y.O. N. **O uso do sistema de treinamento e desenvolvimento como estratégia corporativa**: um estudo de caso. 2016. 147 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Empresariais) – Universidade Fernando Pessoa, Porto, Portugal, 2016. Disponível em: <[http://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/5383/1/DM\\_Yram.pdf](http://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/5383/1/DM_Yram.pdf)>. Acesso em: 18 jan. 2017.

MITRA, D.; CHATTERJEE, I. Interpersonal relationship needs of employees of private and public sector organizations : a FIRO perspective. **Indian Journal of Management**, New Delhi, v.9, n.7, p.5-22, jul., 2016.

MONTEIRO, M. I.; SIQUEIRA, C. E.; CORRÊA FILHO, H. R. C. Produção justa e sustentável, meio ambiente e Qualidade de Vida Corporativa. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). **Qualidade de Vida no ambiente corporativo**. Campinas: IPES Editorial, 2008. p.43-49

- MORAIS, P. H. V. S. **A importância do lúdico no processo ensino-aprendizagem**. 2016. 24 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Caraúbas, 2016. Disponível em: <<http://monografias.ufrn.br:8080/jspui/handle/123456789/2570>>. Acesso em: 04 jan. 2017.
- MOREIRA, C. E. R.; MUNCK, L. Estilos de aprendizagem versus treinamento vivencial ao ar livre. **Revista de Administração UFSM**, Santa Maria, v.3, n.1, p.9-25, jan./abr., 2010. Disponível em: <<http://cascavel.ufsm.br/revistas/ojs2.2.2/index.php/reaufsm/article/view/2234/13632010>>. Acesso em: 23 set. 2014.
- MOREIRA, J. C. C.; SCHWARTZ, G. M. Conteúdos lúdicos, expressivos e artísticos na educação formal. **Educar em Revista**, Curitiba, v.33, n.1, p.205-220, 2009.
- MORENO, J. L. **Psicodrama**. São Paulo: Cultrix, 1975.
- MORRIS, W. N. **Mood: the frame of mind**. New York: Springer - Verlag, 1987.
- MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. 20 ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2011.
- MOSCOVICI, F. Laboratório de sensibilidade: uma inovação no treinamento de líderes. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.4, n.1, p.101-133, jan./jun., 1970. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/4824/3581>>. Acesso em: 04 jan. 2017.
- MOSCOVICI, S. (Org.). **Psychologie sociale**. Paris: Presses Universitaires de France, 1984.
- MOSQUERA, J. M.; STOBAS, C.; HENGEMÜHLE, A. Psicologia positiva: contribuições para a educação focada na formação de pessoas empreendedoras. **Revista Conhecimento & Diversidade**, Niterói, v.3, n.6, p.10-29, 2011. Disponível em: <[http://www.revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento\\_diversidade/article/view/534/395](http://www.revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/view/534/395)>. Acesso em: 3 ago. 2013.
- MOTTA, G. S.; MELO, D. R. A.; PAIXÃO, R. B. O jogo de empresas no processo de aprendizagem em Administração: o discurso coletivo de alunos. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, Rio de Janeiro, v.6, n.3, p.342-359, mai./jun., 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n3/v16n3a02.pdf>>. Acesso em: 05 fev. 2017.
- MOTTA, G. S.; QUINTELLA, R. H.; MELO, D. R. A. Jogos de empresas como componente curricular: análise de sua aplicação por meio de planos de ensino. **Organizações & Sociedades**, Salvador, v.19, n.62, p.437-452, jul./set., 2012.

MOURA, J. L. **Eficácia das ações de Team building para pequenas e médias empresas sob a perspectiva do treinamento vivencial**: uma análise do fenômeno de influência de variáveis latentes sobre o espírito de equipe. 2012. 126 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Empresas) - Universidade Autónoma de Lisboa, Departamento de Ciências Económicas, Empresariais e Tecnológicas, Lisboa, Portugal, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/174/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Joseane%20Lima%20de%20Moura.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2016.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, Maryland Heights, v.14, n.2, p.224-247, 1979.

MUNHOZ, F. **Psicologia Positiva nas organizações**. Psicologia Positiva BR, 2014. Disponível em: <<http://www.psicologiapositivabr.com/organizacoes.html>>. Acesso em: 29 abr. 2016.

MURTA, S. G.; TRÓCCOLI, B. T. Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.20, n.1, p.039-047, jan./abr., 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v20n1/a06v20n1>>. Acesso em: 3 abr. 2015.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, Bromley, v.11, n.3, p.20-30, 1983.

NADLER, L. **The handbook of human resources development**. New York: Wiley, 1984.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 4. ed. Londrina: Midiograf, 2006.

NAHAS, M. V. et al. **Estilo de vida e hábitos de lazer dos trabalhadores das indústrias brasileiras**: relatório geral. Brasília: SESI/DN, 2009.

NAHAS, M. V. et al. Lazer ativo: um programa de promoção de estilos de vida ativos e saudáveis para o trabalhador da indústria. **Revista Brasileira de Atividade Física e Saúde**, Pelotas, v.15, n.4, p.260-264, jun. 2010. Disponível em: <[http://www.sbfafs.org.br/\\_artigos/421.pdf](http://www.sbfafs.org.br/_artigos/421.pdf)>. Acesso em: 10 ago. 2013.

NAKAMURA, P. M.; PAPINI, C. B.; DEUTSCH, S.; KOKUBUN, E. A experiência do programa de ginástica laboral na Universidade Estadual Paulista-Rio Claro. **Revista Ciências em Extensão**, Assis, v.7, n.1, p.134-143, 2011.

NARCIZO, L. B. **Avaliação da eficácia de um programa multiprofissional em uma empresa de Fação do Sul de SC**. 2013. 41 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Fisiologia do Treinamento Desportivo) - Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma-SC, 2013. Disponível em:

<<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/1792/1/Lidiani%20Bartolomeu%20Narcizo.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2017.

NASCIMENTO, C. C.; CHAVES, G. B. O.; MELO, J. E. A.; SOUZA, W. L.; FIREMAN, E. F. conhecimento publicado acerca do absenteísmo relacionado à Síndrome de *Bournout* com os profissionais de enfermagem: revisão integrativa. **Cadernos de Graduação - Ciências Biológicas e da Saúde - UNIT**, Maceió, v.1, n.2, p.121-134, mai., 2013. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/fitsbiosauade/article/view/637/372>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

NASCIMENTO-SCHULZE, C. M.; CAMARGO, B. V. Psicologia social - representações e métodos. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v.8, n.3, p.287-299, 2000. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v8n3/v8n3a07.pdf>>. Acesso em: 07. jul. 2015.

NEGRINE, A. **Terapias corporais: a formação pessoal do adulto**. Porto Alegre: Edita, 1998.

NEMECEK, J.; GRANDJEAN, E. Results of an Ergonomic Investigation of Large-Space Offices Human Factors. **The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society**, Thousand Oaks, v.15, n.12, p.111-124, abr.1973. Disponível em: <<http://hfs.sagepub.com/content/15/2/111.abstract>>. Acesso em: 10 ago. 2013.

NERI, A. A. (Org.). **Gestão de RH por competências e a empregabilidade**. 2. ed. Campinas: Papirus, 2010.

NEWSTROM, J. W. **Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho**. 12. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

NOE, R. A. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas: teoria e prática**. 6 ed. Porto Alegre: Editora AMGH, 2015.

NOGUEIRA, G.; SILVA, P.; BRASILEIRO, M. Significado de lazer e práticas físico-esportivas dos universitários. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, Pelotas, v.19, n.1, 35-45, 2014.

NORD, W. R.; FOX, S. O indivíduo nos estudos organizacionais: o grande ato de desaparecimento? In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2004. p.186-225.

NUNES, P. Psicologia Positiva. **Psicologia.pt – O Portal dos Psicólogos**, Porto, v.1, n1. p.1-49, 2007. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0115.pdf>>. Acesso em: 17 mai. 2016.

OLIVARES, I. R. B.; COSTA, D. L. L. B.; QUEIROZ, S. L. Jogos de empresa: aplicação à gestão da qualidade no ensino superior de química. **Química Nova**, São Paulo, v.34, n.10, p.1811-1817, 2011.

OLIVEIRA, A.; TAMAYO, A. Inventário de Perfis de Valores Organizacionais. **Revista de Administração – RAUSP**, São Paulo, v.39, n.2, p.129-140, 2004.

OLIVEIRA, J. A.; SILVA, M. B. A ludicidade como dispositivo pedagógico: um processo de aprendizagem. **Revista Educação e Sociedade**, Naviraí, v.3, n.6, p.70-89, jul./dez., 2016. Disponível em: <<http://www.seer.ufms.br/ojs/index.php/persdia/article/view/1902>>. Acesso em: 04 jan. 2017.

OLIVEIRA, J. R. G. A importância da ginástica laboral na prevenção de doenças ocupacionais. **Revista de Educação Física**, Rio de Janeiro, v.1, n.139, p.40-49, dez., 2007. Disponível em: <<http://www.ergonomianotrabalho.com.br/ginastica-labora-prevencao.pdf>>. Acesso em: 9 jun. 2014.

OLIVEIRA, J. R. G. **A prática da ginástica laboral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.

OLIVEIRA, L. F. **A utilização de jogos online no processo seletivo**: caso de uma empresa de consultoria em Brasília. 2015. 31 f. Trabalho de conclusão de Curso (Administração de Empresas) - Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas – FATECS, Brasília-DF, 2015. Disponível em: <<http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/235/6950/1/21170026.pdf>>. Acesso em: 5 mai. 2016.

OLIVEIRA, M. K. F. **Clima organizacional**: estudo na percepção dos colaboradores da Master Clinic Ortodontia Ltda, em Campina Grande-PR. 2016. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande-PR, 2016.

OMAR, A. Las organizaciones positivas. In: SOLANO, A. C. (Org.). **Fundamentos de Psicología Positiva**. Buenos Aires: Paidós, 2010. p.137-182.

OUTWARD BOUND BRASIL, Outward Bound Brasil. **História**, 2016a. Disponível em: <<http://www.obb.org.br/site/index.php/institucional/historia>>. Acesso em: 5 jul. 2016.

OUTWARD BOUND BRASIL, Outward Bound Brasil. Programas para empresas. **Treinamento ao ar livre**, 2016b. Disponível em: <<http://www.obb.org.br/site/index.php/programas-para-empresas/treinamento-ao-ar-livre>>. Acesso em: 5 jul. 2016.

PÁ FALCÃO, Pá Falcão DHO & Games. Jogos. **Criação de jogos Taylor-made**. 2017. Disponível em: <<http://www.pafalcao.com.br/jogos-completo/>>. Acesso em 27 set. 2017.

PACHECO, M. S.; BATISTA, J. S. Outdoor Training: um tipo de treinamento e desenvolvimento das empresas aplicado com seus executivos – uma prática considerada inovadora e tardia no Brasil. In: IV SEGET SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 2007, Resende-RJ. **Anais...** Resende-RJ: Associação Educacional Dom Bosco – AEDB, 2007, p.1-15. Disponível em: <[http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1433\\_OUTDOOR%20TRAINING\\_SEG eT.pdf](http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1433_OUTDOOR%20TRAINING_SEG eT.pdf)>. Acesso em: 25 jul. 2015.

PACHECO, L.; SCOFANO, A. C.; BECKERT, M.; SOUZA, V. **Capacitação e desenvolvimento de pessoas**. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

PACHECO, R. T. B. O lazer nas empresas: onde está o trabalhador? **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, Ijuí, v.12, n.1,2,3, p.249-256, 1992.

PADILLA-MELENDEZ, A ; FERNANDEZ-GAMEZ, M. A.; MOLINA-GOMEZ, J. Feeling the risks: effects of the development of emotional competences with outdoor training on the entrepreneurial intent of university students. **The International Entrepreneurship and Management Journal**, New York, v.10, n.4, p.861-884, dez., 2014. Disponível em:  
<[https://www.researchgate.net/publication/264089795\\_Feeling\\_the\\_risks\\_effects\\_of\\_the\\_development\\_of\\_emotional\\_competences\\_with\\_outdoor\\_training\\_on\\_the\\_entrepreneurial\\_intent\\_of\\_university\\_students](https://www.researchgate.net/publication/264089795_Feeling_the_risks_effects_of_the_development_of_emotional_competences_with_outdoor_training_on_the_entrepreneurial_intent_of_university_students)> Acesso em: 5 set. 2015.

PAFARO, R. C. **Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas**. 2002. 99 f. Dissertação. (Mestrado em Enfermagem) – Universidade de Campinas – UNICAMP, Faculdade de Ciências Médicas, Campinas, 2002.

PARDO. C. A. R. Estructuración de las bases para la implementación y desarrollo del programa de pausas activas (gimnasia laboral) en los funcionarios de la U.D.C.A.. **Actividad Física y Deporte**, Cartagena, v.1, n.1, p.43-57, 2015.

PARKER, S. L.; JIMMIESON, N. L.; AMIOT, C. E. Self-determination, control, and reactions to changes in workload: a work simulation. **Journal of Occupational Health Psychology**, Washington, v.18, n.2, p.173-190, 2013. Disponível em:  
<<http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=2013-06792-001>>. Acesso em: 15 mai. 2013.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, Itatiba, v.7, n.1, p.11-22, 2008. Disponível em:  
<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v7n1/v7n1a04.pdf>>. Acesso em: 08 mai. 2015.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Impacto dos valores laborais e da interferência família – trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.21, n.2, p.173-180, mai./ago., 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/ptp/v21n2/a07v21n2.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2016.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v.9, n.1, p.45-52, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>>. Acesso em: 22 mai. 2015.

PELLIZZARO, R.; ALVES, J. N.; RIBAS, F. T. T.; BALSAN, L. A. G. A percepção dos colaboradores em relação ao processo de treinamento e desenvolvimento: um estudo de caso. **Revista UNIABEU**, Belford Roxo, v.7, n.15, p.305-319, jan./abr., 2014. Disponível em: <[http://www.uniabeu.edu.br/publica/index.php/RU/article/view/1133/pdf\\_88](http://www.uniabeu.edu.br/publica/index.php/RU/article/view/1133/pdf_88)>. Acesso em: 9 abr. 2016.

PIAGET, J. **A formação do símbolo na criança**: imitação, jogo e sonho, imagem e representação. 3 ed. Rio de Janeiro: LTC, 1990.

PICHON-RIVIÈRE, E. **O processo grupal**. 8 ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

PILATTI, L. A. Qualidade de Vida no Trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). **Qualidade de Vida no ambiente corporativo**. Campinas: IPES Editorial, 2008. p.51-62.

PIMENTEL, G. G. A. **Lazer**: fundamentos, estratégias e atuação profissional. Jundiaí-SP: Fontoura, 2003.

PINA, L.W. Referências conceituais do lazer, da recreação e do entretenimento. In: RODRIGUES, R. M. A.; PINA, L. W.; POLI, K. L. C. (Orgs.). **Gestão do lazer e do entretenimento**. Rio de Janeiro: Brasport, 2016. p.7-27.

PIRES, A. A. Análise da estrutura e das políticas da área de gestão de pessoas em organizações da Região Sul Fluminense. **Revista de Carreiras e Pessoas - ReCaPe**, São Paulo, v.6, n.1, p.70-85, jan./fev./mar./abr. 2016. Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/28024/19726>>. Acesso em 23 ju. 2016.

PROPER, K.; MECHELEN, W. V. Effectiveness and economic impact of worksite interventions to promote physical activity and healthy diet. **World Health Organization - WHO**, Geneva, v. n.1, p.1-63, 2008. Disponível em: <[http://www.who.int/dietphysicalactivity/Proper\\_K.pdf](http://www.who.int/dietphysicalactivity/Proper_K.pdf)>. Acesso em: 8 out. 2017.

RABAGLIO, M. O. **Avaliação por competências**: ferramenta de remuneração ou desenvolvimento? Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.

RABAGLIO, M. O. **Jogos para seleção com foco nas competências**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

RAMPAZZO, L. **Metodologia científica para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação**. 7. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2013.

RAY, T. K. The contribution of Quality of Work Life towards health-related Quality of Life. In: 6TH BIENNIAL CONFERENCE OF THE AMERICAN SOCIETY OF HEALTH ECONOMISTS, 2016, Philadelphia. **Proceedings...** Philadelphia: American Society of HealthEconomists, 2016. p.1. Disponível em: <<https://ashecon.confex.com/ashecon/2016/webprogram/Paper5061.html>>. Acesso em: 09 mar. 2017.

REBESCHINI, L. R.; FORNASIN, A. V.; MARTINS, E. Relacionamento interpessoal e gestão de conflitos: intervenção prática em agência de emprego. **Revista Sul Americana de Psicologia**, Americana, v.5, n.1, p.105-119, jan./jul., 2017.

REICHEL, H. **Curso de treinamento e desenvolvimento**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2011.

RIBEIRO, C. C.; ANDRADE, L. F.; FORTI NETO, O. As escolas da administração e sua influência na atualidade. In: VI CADERNO DE RESUMOS DE PRÁTICAS ADMINISTRATIVA, 2015, Registro-SP. **Anais...** Registro-SP: Faculdades Integradas do Vale da Ribeira, 2015. p.106-116. Disponível em: <[http://www.revistareage.com.br/cadernoderesumos/resumos/caderno\\_de\\_resumos%20\\_praticas\\_administrativas\\_dezembro\\_de\\_2015.pdf#page=106](http://www.revistareage.com.br/cadernoderesumos/resumos/caderno_de_resumos%20_praticas_administrativas_dezembro_de_2015.pdf#page=106)>. Acesso em: 22 jun. 2016.

RIBEIRO, E.; BUSSIOLI, J. F.; ARIEIRA, J. O. Efetividade do processo de treinamento e desenvolvimento: um estudo numa usina de açúcar e álcool do Noroeste do Paraná. **Journal of Agronomic Sciences**, Umuarama, v.2, n.2, p.260-274, 2013.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ROBBINS, S. P. **Administração: mudanças e perspectivas**. Tradução de Cid Knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2000.

ROETHLISBERGER, F. J.; DICKSON, W. J. **Management and the worker**. Cambridge: Harvard University Press, 1939.

RODRIGUES, F.; SAUAIA, A. C. A. Criação de jogo de tabuleiro para treinamento corporativo. In: VIII SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 2005, São Paulo. **Anais...** São Paulo: SEMEAD, 2005, p.1-12. Disponível em: <<http://sistema.semead.com.br/8semead/resultado/trabalhosPDF/182.pdf>>. Acesso em: 8 set. 2015.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 13. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

ROSSÉS, G. F. **Introdução à administração**. Santa Maria: Rede e-Tec Brasil, 2014.

ROVANI, A. **Variáveis que facilitam a execução das ações estratégicas: um estudo das percepções gerenciais Florianópolis**. 2005. 131 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina -UFSC, Florianópolis-SC, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/102411/214161.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 22 mai. 2016.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well being. **Annual Review of Psychology**, Palo Alto, v.52, n.1, p.141-166, 2001.

SÁ, E. P. **Empresa e lazer: um olhar sobre grandes organizações da região metropolitana de Belo Horizonte**. 2007. 108 f. Dissertação. (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas – Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <[http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/EOSA-727N9A/eduardo\\_penna.pdf?sequence=1](http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/EOSA-727N9A/eduardo_penna.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 9 jun. 2015.

SAITO, L. M. Psicopedagogia empresarial como agente de transformação. **Revista de Ensino, Educação e Ciências Humana**, Londrina, v.11, n.1, p.39-46, jun., 2010. Disponível em: <<http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/humanas/article/view/824/788>>. Acesso em: 6 jun. 2016.

SATO, L. Psicologia, saúde e trabalho: distintas construções dos objetos “trabalho” e “organizações”. In: TRINDADE, Z. A.; ANDRADE, Â. N. (Orgs.). **Psicologia e saúde: um campo em construção**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. p.167-178.

SANT'ANNA, A. S.; MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v.4, n.1, jan./jul., 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v4n1/v4n1a01>>. Acesso em: 4 mai. 2015.

SANTOS, A. F.; ODA, J. Y.; NUNES, A. P. M. et al. Benefícios da ginástica laboral na prevenção dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. **Arquivos de Ciências Saúde da UNIPAR**, Umuarama, v.11, n.2, p.107-113, mai./ago., 2007.

SANTOS, E. A. C. **O lúdico no processo ensino-aprendizagem**. 2010. 8f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Educação) - Universidad Tecnológica Intercontinental (UTIC), Assunción – PY, 2010. Disponível em: <[http://need.unemat.br/4\\_forum/artigos/elia.pdf](http://need.unemat.br/4_forum/artigos/elia.pdf)>. Acesso em: 26 mar. 2016.

SANTOS, M. F. **O contributo da animação turística na gestão de equipas: do Outdoor ao Teambuilding**. 2015. 82 f. Projecto organizacional – Instituto Politécnico do Coimbra, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, 2015.

Disponível em:

<[http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/13272/1/Maria\\_Santos.pdf](http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/13272/1/Maria_Santos.pdf)>. Acesso em: 5 fev. 2016.

SANTOS, M. R. G. F.; LOVATO, S. Os jogos de empresas como recurso didático na formação de administradores. **Centro Interdisciplinar de Novas Tecnologias na Educação - CINTED-UFRGS**, Porto Alegre, v.5, n.2, p.1-10, dez., 2007. Disponível em:

<<http://www.cinted.ufrgs.br/ciclo10/artigos/2aMagda.pdf>>. Acesso em: 7 jun. 2015.

SANTOS, R. M. S. T. **A percepção dos participantes sobre o impacto do treinamento no trabalho em uma empresa do setor hoteleiro de Brasília**. 2014. 53 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão de Pessoas e Coaching) – Centro Universitário de Brasília, Brasília-DF, 2014.

SANTOS, R. S. Estratégias e Ações para Implantação de um Processo de Qualidade de Vida em uma Empresa. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). **Qualidade de Vida no ambiente corporativo**. Campinas: IPES Editorial, 2008. p.101-110.

SAUAIA, A. C. A. Cases and business games: the perfect match! **Developments in Business Simulation and Experiential Learning**, Oklahoma, v.33, n.1, p.204-212, 2006.

SCHVARSTEIN, L. **Psicología social de las organizaciones**. Buenos Aires: Paidós, 1992.

SCHWARTZ, G. M. **Atividades lúdicas no contexto da Educação Física: possível dissonância?** 1997. 177 f. Tese. (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) - Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, 1997.

SCHWARTZ, G. M. (Org.) **Dinâmica lúdica: novos olhares**. Barueri-SP: Manole, 2003.

SCHWARTZ, G. M. Homo expressivus: as dimensões estética e lúdica e as interfaces do lazer. In: BRUNS, H. T. (Org.). **Temas sobre lazer**. Campinas: Autores Associados, 2000. p.86-99.

SCHWARTZ, G. M. Lazer e empresa: peças do mesmo quebra-cabeça. In: MARCELLINO, N. C. (Org.). **Lazer & empresas: múltiplos olhares**. 4. ed. Campinas: Papyrus, 2003. p.139-148.

SCHWARTZ, G. M.; TEODORO, A. P. E. G. A formação profissional em Educação Física e atuação no campo do lazer. IN: SHIGUNOV NETO, A.; FORTUNATO, I. (Orgs.). **Reflexões sobre Educação Física e a formação de seus profissionais**. São Paulo: Edições Hipóteses, 2016. p.4-23.

SCHWARTZ, G. M.; TEODORO, A. P. E. G.; RODRIGUES, N. H.; DIAS, V. K. **Educando para o lazer**. Curitiba: CRV, 2016. (Coleção Educação Física: formação para o cotidiano escolar – vol. 4).

SCHWARTZ, S. H. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs.). **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005. p.160-186.

SEBRAE, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Org.). **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa**. 6. ed. Brasília-DF: DIEESE, 2013. Disponível em: <[http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa\\_2013.pdf](http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf)>. Acesso em: 07 fev. 2017.

SECORD, P. F.; BACKMAN, C. W. **Social psychology**. New York: McGraw-Hill, 1964.

SELIGMAN, M. E. P. **Felicidade autêntica**: usando a nova Psicologia Positiva para a realização permanente. Tradução de Neuza Capelo. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology – an personality integracion. **Journal of Personality and Social Psychology**, Washington, v.1, n.68, p.531-543, 2000.

SESI, Serviço Social da Indústria. **O que é o SESI**, 2017. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/sesi/institucional/o-que-e-o-sesi/>>. Acesso em: 02 out. 2017.

SESI-SP, Serviço Social da Indústria. **Jogos do SESI**, 2017. Disponível em: <<http://www.sesisp.org.br/esporte/esporte-no-sesi/jogos-do-sesi.html>>. Acesso em: 06 out. 2017.

SHEPHARD, R. J. Do work-site exercise and health programs work? **The Physician and Sportsmedicine Online**, Philadelphia, v.27, n.2, 1999. Disponível em: <<http://www.timehealthmanagement.com/worksitework.pdf>>. Acesso em: 27 ago. 2013.

SIGALA, M. The application and impact of gamification funware on trip planning and experiences: the case of TripAdvisor's funware. **Electronic Markets**, Lúpsia, v.25, n.3, set., 2015. p.189–209.

SIGNIFICADOS BR, Significados de intervenção. **O que é intervenção**, 2016. Disponível em: <<http://www.significadosbr.com.br/intervencao>>. Acesso em: 06 dez. 2016.

SILVA, A. G.; SILVA, E. C.; SEPULVENE, R. G.; DIAS, M. Treinamento da CIPA por intermédio do lúdico. **Revista Inovação & Tecnologia**, São Caetano do Sul, v.1, n.1, p.53-60, jan./fev., 2017.

SILVA, G. G.; MENESES, P. P. M. Necessidades de treinamento organizacional e motivação para trabalhar. **Revista Eletrônica de Administração - REAd**, Porto Alegre, v.18, n.1, p.27-62, abr., 2012.

SILVA, K. S.; ROTHERMEL, L. A.; PEREIRA, J. Métodos de treinamento: um estudo feito na empresa de transporte de passageiro e Express. **Nativa – Revista de Ciências Sociais do Norte do Mato Grosso**, Garantã do Norte, v.5, n.1, p.1-10, 2016.

SILVA, L. S. **Valores organizacionais e valores humanos como fatores de impacto no bem-estar ocupacional**. 2007. 117 f. Dissertação. (Mestrado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://tede.mackenzie.br/jspui/bitstream/tede/678/1/Leticia%20Seicenti%20Silva.pdf>>. Acesso em: 06 ago. 2015.

SILVA, M. E. Relações entre impacto do treinamento no trabalho e estratégia empresarial: o caso da Eletronorte. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.10, n.3, p.91-110, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v10n3/a06v10n3.pdf>> Acesso em: 18 jan. 2017.

SILVA, M. F. **Labor, lúdico e a formação profissional em Educação Física: um estudo aplicado no ambiente corporativo**. 2010. 109 f. Dissertação. (Mestrado em Educação Física) – Universidade São Judas Tadeu, São Paulo, 2010. Disponível em: <[https://www.usjt.br/biblioteca/mono\\_disser/mono\\_diss/2011/148.pdf](https://www.usjt.br/biblioteca/mono_disser/mono_diss/2011/148.pdf)>. Acesso em: 04 jan. 2017.

SILVA, P. P. C.; SILVA, E. A. P. C.; AZEVEDO, A. M. P.; SANTOS, L. O.; FREITAS, C. M. S. M.; CAMINHA, I. O. Relação ser humano-natureza: reflexão e desafio da Educação Física. **Pensar a Prática**, Goiânia, v.14, n.3, p. 1-13, set./dez., 2011. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/pef/article/view/12358/10140>>. Acesso em: 24 mar. 2016.

SILVA, R. A.; GONÇALVES JUNIOR, L. Lazer e processos educativos: o olhar de gestores de clubes de empresas. **Licere**, Belo Horizonte, v.12, n.2, p.1-31, jun., 2009. Disponível em: <<https://seer.lcc.ufmg.br/index.php/licere/article/view/603/490>>. Acesso em 5 abr. 2015.

SILVA, R. S. B.; MARTINS, C. O. Otimização da aderência em programas de promoção da saúde do trabalhador. **Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v.12, n.2, p.228-251, 2013.

SILVA, R. S. B.; MARTINS, C. O.; ROSENSTIEL, L.; FERREIRA, C. N. F.; SILVA, A. S. Influência de informações de saúde no estilo de vida de participantes de Ginástica Laboral. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, Fortaleza, v.27, n.3, p.406-412, jul./set., 2014. Disponível em: <<http://periodicos.unifor.br/RBPS/article/view/2708/pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

SILVA, T. A. C.; GONÇALVES, K. G. F. **Manual de lazer e recreação: o mundo lúdico ao alcance de todos**. São Paulo: Phorte, 2010.

SILVA, Z. O. Gestão por competências para o pleno desenvolvimento do potencial humano. **Temiminós Revista Científica – TeRCi**, Rio Bonito, v.6, n.2, p.145-151, jul./dez., 2016. Disponível em:

<<http://www.cnecrij.com.br/ojs/index.php/temiminos/article/view/320/216>>. Acesso em: 22 jul. 2016.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional**: a análise de um modelo pós-cognitivo. 1995. 239 f. Tese. (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília - UNB, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. 1978. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Brasília- UNB, Brasília, 1978.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S.J. **Psicologia positiva**: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Tradução de Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre: Artmed, 2009.

SOARES, R. G.; ASSUNÇÃO, A. Á.; LIMA, F. P. A. A baixa adesão ao programa de ginástica laboral: buscando elementos do trabalho para entender o problema. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.31, n.14, p.149-160, 2006.

SOLANO, A. C. (Org.). **Fundamentos de Psicología Positiva**. Buenos Aires: Paidós, 2010.

SORAGGI, F.; PASCHOAL, T. Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v.11, n.2, p.614-632, 2011. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v11n2/v11n2a16.pdf>>. Acesso em: 18 mai. 2013.

SOTO, E. **Comportamento organizacional**: o impacto das emoções. São Paulo: Thomson Learning, 2005.

SOUSA, G. B.; SANTOS, J. O. O lúdico como contribuição para a aprendizagem. **Revista Brasileira de Educação e Saúde**, Pombal, v.6, n.1, p.42-49, jan./mar., 2016.

SOUZA, A. M. O. **Gestão de pessoas**: treinamento e desenvolvimento. 2011. 44 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Manaus, 2011.

SOUZA, J. M.; KANAANE, R.; FERNANDEZ, S. Treinamento e desenvolvimento: Uma visão do tema nas empresas de recrutamento e seleção. In: X WORKSHOP DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA DO CENTRO PAULA SOUZA, 2015, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Centro Paula Souza, 2015. p.690-699. Disponível em: <[http://www.cps.sp.gov.br/pos-graduacao/workshop-de-pos-graduacao-e-pesquisa/010-workshop-2015/workshop/trabalhos/Sistemas\\_Produtivos/Gest\\_de\\_Rec\\_Humanos/Treinamento\\_Desenvolvimento.pdf](http://www.cps.sp.gov.br/pos-graduacao/workshop-de-pos-graduacao-e-pesquisa/010-workshop-2015/workshop/trabalhos/Sistemas_Produtivos/Gest_de_Rec_Humanos/Treinamento_Desenvolvimento.pdf)>. Acesso em: 01 dez. 2016.

SOUZA, J.; TANABE, C. Barreiras à implementação da norma ISO 9001:2000 em empresas do sector metal-mecânico da região de Maringá/PR. **Caderno de Administração**, Maringá, v.14, n.2, p.46-56, 2006.

SOUZA, M. F.; SILVA, C. L. Um quebra-cabeça denominado escotismo: o jogo escoteiro como peça fundamental. **Licere**, Belo Horizonte, v.19, n.4, dez., 2016.

SOUZA, W. J.; EL-AOUAR, W. A. Dimensões esquecidas da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): um estudo em atividade lúdico-produtiva. **Interface**, Natal, v.5, n.1, p.155-168, jan./jun. 2008. Disponível em: <<http://ccsa.ufrn.br/ojs/index.php?journal=interface&page=article&op=view&path%5B%5D=75&path%5B%5D=74>>. Acesso em: 06 mai. 2016.

STANLEY, R.; BURROWS, G. Varieties and functions of human emotion. In: PAYNE, R. L.; COOPER, C. L. (Eds.). **Emotions at work: theory, research and applications for management**. Chichester: John Wiley and Sons, 2001, p.3-19.

STRECKER, S.; ROSENTHAL, K. Process modelling as serious game: design of a Role-Playing Game for a corporate training. In: IEEE 18th CONFERENCE ON BUSINESS INFORMATICS (CBI), 2016, Paris. **Proceedings...** Paris: Conservatoire National des Arts et Métiers, 2016. p.228-237. Disponível em: <<http://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/7780318/?reload=true>>. Acesso em: 04 jan. 2017.

TAMAYO, A. Valores organizacionais e comprometimento afetivo. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v.6, n.3, p.192-213, 2005. Disponível em: <<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/79/79>>. Acesso em: 4 mai. 2016.

TAMAYO, N.; ABBAD, G. Autoconceito profissional e suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.10, n.3, pp. 29-51, 2006.

TAMAYO, A.; GONDIN, M. G. C. Escala de valores organizacionais. **Revista de Administração - RAUSP**, São Paulo, v.31, n.2, p.62-72, 1996.

TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v.5, n.2, p.289-315, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v5n2/a02v05n2.pdf>>. Acesso em: 7 ago. 2015.

TAMAYO, M. R. *Burnout*: implicações das fontes organizacionais de desajuste Indivíduo-trabalho em profissionais da enfermagem. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v.22, n.3, p.474-482. Disponível em: <[http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/11450/1/ARTIGO\\_BornoutImplicacoesFontes.PDF](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/11450/1/ARTIGO_BornoutImplicacoesFontes.PDF)>. Acesso em: 24 jun. 2016.

TANG, S.; KAM, C. A survey of ISO 9001 implementation in engineering consultancies in Hong Kong. **International Journal of Quality & Reliability Management**, Bingley, v.16, n.6, p.562-574, 1999.

TANIL, A. S. F. **Dinâmicas lúdicas para os programas de ginástica laboral**. Petrópolis-RJ: Vozes, 2013.

TARJA BRANCA: a revolução que faltava. Direção de Cacau Rhoden. Produção Executiva de Estela Renner, Luana Lobo e Marcos Nisti. Roteiro de Cacau Rhoden; Estela Renner; Marcos Nisti. Intérpretes: Domingos Montagner; Wandi Doratiotto; Antônio Nóbrega; José Simão. Música: André Caccia Bava. São Paulo: Maria Farinha Filmes, 2014. 1 DVD (80 min.), son., color. Documentário.

TAVARES, J. M. **Teoria dos jogos aplicada à estratégia empresarial**. [Reimpr.]. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

TAYLOR, F. W. **Princípios da administração científica**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1995.

TEODORO, A. P. E. G. As atividades de aventura no mercado corporativo. In: MARINHO, A.; COSTA, E. T.; SCHWARTZ, G. M. (Orgs.). **Entre o urbano e a natureza: a inclusão da aventura**. São Paulo: Lexia, 2011. p.27-35.

TEODORO, A. P. E. G.; SCHWARTZ, G. M. Oficina de vivências dentro dos interesses culturais de lazer – virtuais. In: AZEVÊDO, P. H.; BRAMANTE, A. C. (Orgs.). **Gestão estratégica das experiências de lazer**. Curitiba: Appris, 2017. p.311-318.

TEODORO, A. P. E. G.; SCHWARTZ, G. M.; CHRISTOFOLETTI, D. F. A.; DIAS, V. K. Treinamento lúdico no âmbito empresarial. In: VIII CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA E MOTRICIDADE HUMANA E XIV SIMPÓSIO PAULISTA DE EDUCAÇÃO FÍSICA, 2013, Rio Claro-SP. **Anais...** Rio Claro-SP: Motriz, v.19, n.3 (Supl.), p.S76-S381, jul./set., 2013.

TEODORO, A. P. E. G. Webgames aplicados em treinamento indoor. In: SCHWARTZ, G. M.; TAVARES, G. H. (Orgs.). **Webgames com o corpo: vivenciando jogos virtuais no mundo real**. São Paulo: Phorte, 2015. p.129-141.

THE WHOQOL GROUP, Study protocol for the World Health Organization project to develop a Quality of Life assessment instrument (WHOQOL). **Quality of Life Research**, Dordrecht, v.2, n.2, p.153–159, 1993. Disponível em: <<http://link.springer.com/article/10.1007/BF00435734#page-1>>. Acesso em: 07 jul. 2016.

THE WHOQOL GROUP, The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Science and Medicine**, Philadelphia, v.41, n.10, p.1403-10, 1995.

THOMAS, J. R.; NELSON, J. K.; SILVERMAN, S. J. **Métodos de pesquisa em atividade física**. 6. ed. Porto Alegre: Artmed, 2012.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do Modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no trabalho. **Revista da Educação Física**, Maringá, v.20, n.3, p.395-405, jul./set., 2009.

TORRES, B. U. **A importância do lúdico na ginástica laboral**. 2008. 63 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Educação Física) – Universidade Estadual Paulista – UNESP, Instituto de Biociências, Departamento de Educação Física, Rio Claro-SP, 2008. Disponível em: <[http://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/121605/torres\\_bu\\_tcc\\_rcla.pdf?squence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/121605/torres_bu_tcc_rcla.pdf?squence=1&isAllowed=y)>. Disponível em: 5 jul. 2015.

TOVAR, L. S.; JURADO, L.; BRASILEIRO, M. D. S. Después del trabajo ¿Qué significado tiene el ocio, el tiempo libre y la salud? **Paradigma**, Maracay, v.34, n.1, p.31-51, jun., 2013.

TURNER, T.; PENNINGTON, W. W. Organizational networks and the process of corporate entrepreneurship: how the motivation, opportunity, and ability to act affect firm knowledge, learning, and innovation. **Small Business Economics**, New York, v.45, n.2, p.447-463, 2015. Disponível em: <<http://link.springer.com/article/10.1007/s11187-015-9638-0>>. Acesso em: 22 abr. 2016.

TWYFORD, D.; ALAGARAJA, M.; SHUCK, B. Human resource development in small business: an application of brethower's performance principles to on the job training. **New Horizons in Adult Education & Human Resource Development**, Hoboken, v.28, n.4, p.28-40, 2016. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/nha3.20159/full>>. Acesso em: 05 fev. 2017.

UNO&VERSO, **Jogos exclusivos**. 2017a. Disponível em: <[http://www.unoeverso.com.br/jogos\\_exclusivos](http://www.unoeverso.com.br/jogos_exclusivos)>. Acesso em 27 set. 2017.

UNO&VERSO, **Como fazemos**. 2017b. Disponível em: <<http://www.unoeverso.com.br/como-fazemos>>. Acesso em 27 set. 2017.

VALA, J.; MONTEIRO, M. B. (Orgs.). **Psicologia social**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993.

VALENÇA, A. C. **Aprendizagem organizacional**: 123 aplicações práticas e arquétipos sistêmicos. São Paulo: Editora SENAC, 2011.

VARGAS; M. R. N.; ABBAD, G. S. Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação – TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. (Orgs.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006. p.137-158).

VAZ; L.; GUTIERREZ, G.L. Atividade física e aptidão física: intervenção dirigida à saúde do trabalhador. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). **Qualidade de Vida no ambiente corporativo**. Campinas: IPES Editorial, 2008. p.191-199.

VERMEESCH, A. Workplace related Quality of Life: effect of available recreation facilities on physical activity and nutrition. In: SIGMA THETA TAU INTERNATIONAL'S 27TH INTERNATIONAL NURSING RESEARCH CONGRESS. STTI, 2016, Cape Town. **Proceedings...** Cape Town: Sigma Theta Tau International, 2016. p.1. Disponível em: <<https://stti.confex.com/stti/congrs16/webprogram/Paper78964.html>>. Acesso em: 06 mar. 2017.

VIANNA, Y.; VIANNA, M.; MEDINA, B.; TANAKA, S. **Gamification, Inc:** como reinventar empresas a partir de jogos. Rio de Janeiro: MJV Press, 2013. (e-book)

VIEIRA, B. B.; SIMÕES, G. L.; RAMOS, R. C. Estudos e práticas de jogos de empresas no Brasil: uma análise sobre a produção científica em periódicos brasileiros de 2010 a 2014. **Revista Lagos – Laboratório de Gestão Organizacional Simulada**, Rio de Janeiro, v.7, n.2, p.103-117, jul./dez., 2016.

VILLAR, R. Atividades recreativas em convenções. In: SCHWARTZ, G. M. (Org.). **Atividades recreativas**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2004. Coleção Educação Física no Ensino Superior. p.110-129.

VISCHER; J. C.; WIFI, M. The effect of workplace design on Quality of Life at Work. In: FLEURY-BAHI, G.; POL, E.; NAVARRO, O. (Eds.). **Handbook of environmental Psychology and Quality of Life research**. Heidelberg: Springer International Publishing, 2017. p.387-400.

VOLP, C. M. **LEA para populações diversas**. Rio Claro: UNESP, 2000. Relatório Trienal apresentado à CPRT, UNESP, 2000.

VROOM, V. **Expectancy theory**. New York: John Wiley, 1964.

WÄCHTER, B. L. **O impacto de um programa de ginástica laboral aos trabalhadores de uma retífica de Ijuí**. 2015. 77 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Educação Física) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ, Departamento de Humanidades e Educação, Ijuí, 2015. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2681/bruna%20wachter%20-%20tcc-%20vers%C3%A3o%20final.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 9 abr. 2016.

WAGNER, L. R.; THOFEHRN, M. B.; AMESTOY, S. C.; PORTO, A. R.; ARRIEIRA, I. C. O. Relações interpessoais no trabalho: percepção de técnicos e auxiliares de enfermagem. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, v.14, n.1, p.107-113, jan./mar., 2009.

WALGER, C.; VIAPIANA, L.; BARBOZA, M. M. **Motivação e satisfação no trabalho**: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Curitiba: Intersaberes, 2014.

WALTON, R. E. Quality of work life. What is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v.15, n.1, p.11-21, dez., 1973.

WARE JUNIOR, J. E. **SF-36 Health Survey manual and interpretation guide**. Boston: The Health Institute, New England Medical Centre, 1993.

WARE JUNIOR, J. E. The SF-36 Health Survey. In: SPILKER, B. (Eds.). **Quality of life and pharmaco-economics in clinical trials**. 2. ed. Philadelphia: Lippincott-Raven Publishers, 1996. p.337-346.

WATERMAN, A. S. Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (Eudaimonia) and hedonic enjoyment. **Journal of Personality and Social Psychology**, Washington, v.64, n.4, p.678-691, 1993.

WATSON, D.; CLARK, L. A.; TELLEGEN, A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales. **Journal of Personality and Social Psychology**, Washington, v.54, n.6, p.1063-1070, 1988.

WELLS, R. A. Management Games and Simulations in Management Development: An Introduction. **Journal of Management Development**, Bingley, v.9, n.2, p.4-6, 1990.

WERTHER JUNIOR, W. B.; DAVIS, K. **Aministração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, London, v.32, n.2, p.113-123, 1979.

WHO, World Health Organization. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Position Paper from the World Health Organization. **Social Science and Medicine**, Philadelphia, v.41, n.10, p.403-409, 1995.

WHO, World Health Organization. **WHOQOL-BREF**: introduction, administration, scoring and generic version of the assessment. 1996. Disponível em: <<http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/63529/1/WHOQOL-BREF.pdf>>. Acesso em 03 jul. 2016.

WOLFF, L.; CABRAL, P. M. F.; LOURENÇO, P. R. M. R. S. O papel da liderança na eficácia das equipes de trabalho. **Revista Gestão e Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v.13, n.1, p.177-204, jan./abr., 2013.

YUSOF, S. A. M.; RADZI, S.H.M.; DIN, S. N. S.; KHALID, N. A study on the effectiveness of task manager board game as a training tool in managing project. In: AIP Conference, 2016, Maryland. **Proceedings...** Maryland: AIP Publishing, 2016, v.1761, n.1, p. 0200741-0200746.

ZICHERMANN, G.; CUNNINGHAM, C. **Gamification by design**: implementing game mechanics in web and mobile apps. Canadá: O'Reilly Media, 2011.

## APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Conselho Nacional de Saúde, Resolução 466/12)

O(a) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa intitulado: **PILAC – PROGRAMA DE INTERVENÇÕES LÚDICAS NO ÂMBITO CORPORATIVO**, desenvolvido por ANA PAULA EVARISTO GUIZARDE TEODORO, RG: 30.908.059-9, pesquisadora responsável, aluna de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Motricidade, orientada pela Profª Drª Gisele Maria Schwartz. Sua participação é voluntária e se dará por meio de respostas a uma entrevista sobre um levantamento dos principais problemas ocorridos na empresa, nos últimos seis meses, dentre os variados setores, realizada pela pesquisadora responsável, a qual estará à disposição para informações e esclarecimentos de qualquer dúvida, antes e durante o curso da pesquisa. A entrevista não será gravada. O objetivo do estudo é realizar um programa de intervenções lúdicas no âmbito corporativo, criado especificamente para levar os funcionários à reflexão e à resolução dos problemas levantados na entrevista, investigando posteriormente, o interesse e a satisfação, após o desenvolvimento do programa. Os riscos implícitos na pesquisa existem e se restringem a eventual acanhamento com o teor das questões, mas tais riscos serão minimizados, pois, a pesquisadora responsável prestará todos os esclarecimentos necessários para amenizar qualquer desconforto e assegurar a tranquilidade para a participação, garantindo-se a liberdade de desistência ou interrupção a qualquer momento sem penalização alguma. O Senhor(a) não terá nenhuma despesa, bem como, não será remunerado para participar da pesquisa. Os resultados do estudo poderão ser publicados, mas, com a garantia de que seu nome ou identificação não serão revelados e do sigilo que assegure tanto sua privacidade, quanto os dados confidenciais envolvidos nessa pesquisa. Os benefícios do estudo serão referentes ao enriquecimento de dados e à possibilidade de novas reflexões na área. Se o Sr (a) se sentir suficientemente esclarecido sobre essa pesquisa, seus objetivos, eventuais riscos e benefícios, convido-o(a) a assinar este Termo, elaborado em duas vias, sendo que uma ficará com o Sr(a) e outra com a pesquisadora.

---

**Local/data**

---

**Visto da Orientadora**

---

**Assinatura da Pesquisadora Responsável**

---

**Assinatura do Participante da Pesquisa**

(frente)

**Dados sobre a Pesquisa:****Título: PILAC – PROGRAMA DE INTERVENÇÕES LÚDICAS NO ÂMBITO CORPORATIVO**

Pesquisadora Responsável: Ana Paula Evaristo Guizarde Teodoro

Cargo/Função: Pesquisadora

Instituição: LEL/DEF/ IB/UNESP - UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JULIO DE MESQUITA FILHO” – CAMPUS DE RIO CLARO-SP

Endereço: Av. 24-A, 1515 – Bela Vista, Rio Claro-SP – CEP: 13506-900

Dados para Contato: fone (11) 2389-3730 e-mail: anapaulaguizarde@yahoo.com.br

Orientadora: Profª Drª Gisele Maria Schwartz

Instituição: LEL/DEF/ IB/UNESP-UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JULIO DE MESQUITA FILHO” – CAMPUS DE RIO CLARO-SP

Endereço: Av. 24-A, 1515 – Bela Vista, Rio Claro-SP – CEP: 13506-900

Dados para Contato: fone (19) 3526-4135 e-mail: schwartz@rc.unesp.br

**Contato CEP**

Comitê de Ética em Pesquisa - Prédio da Administração

Fone: 3526-9678 ou 3526-9605 ou 3526-4105

Horário de Funcionamento: 13:30 às 17:00h

cepib@rc.unesp.br

**Dados sobre os participantes da Pesquisa:**

Nome: \_\_\_\_\_

Documento de Identidade: \_\_\_\_\_

Gênero: \_\_\_\_\_ Data de nascimento \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

Telefone para contato: \_\_\_\_\_

## APÊNDICE B – ROTEIRO PARA ENTREVISTA 1

1. Como estão divididos os setores nesta empresa?
2. Qual o número de setores?
3. Qual o número aproximado de funcionários desta empresa?
4. Quais os principais problemas ocorridos na empresa nos últimos 6 meses?
5. Qual(is) setor(es) está(ão) prejudicado(s) por problema(s) atualmente?
6. Qual(is) o(s) principal(is) tipo(s) de problema(s) deste setor?
7. Esta empresa realiza treinamentos? Justifique sua resposta.
8. Em caso afirmativo, qual a periodicidade do treinamento?
9. Em caso afirmativo, em um dos treinamentos realizados o foco se destinou a possíveis tentativas para resolução dos problemas apontados? Explique.
10. Setores escolhidos para a realização do treinamento:

**APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO****Termo de Consentimento Livre e Esclarecido  
(Conselho Nacional de Saúde, Resolução 466/12)**

O(a) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa intitulado: **PILAC – PROGRAMA DE INTERVENÇÕES LÚDICAS NO ÂMBITO CORPORATIVO**, desenvolvido por ANA PAULA EVARISTO GUIZARDE TEODORO, RG: 30.908.059-9, pesquisadora responsável, aluna de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Motricidade, orientada pela Profª Drª Gisele Maria Schwartz. Sua participação é voluntária e se dará por meio de respostas a um questionário, após o desenvolvimento de um programa de atividades lúdicas sobre sua opinião em relação aos treinamentos que participa na empresa que trabalha, seu interesse e sua satisfação, após o desenvolvimento do programa. O questionário será aplicado pela pesquisadora responsável, a qual estará à disposição para informações e esclarecimentos de qualquer dúvida, antes e durante o curso da pesquisa. O objetivo do estudo é realizar um programa de intervenções lúdicas no âmbito corporativo, criado especificamente para levar os funcionários à reflexão e à resolução dos problemas levantados pela empresa, investigando posteriormente, o interesse e a satisfação, após o desenvolvimento do programa. Os riscos implícitos na pesquisa existem e se restringem a eventual acanhamento com o teor das questões, mas tais riscos serão minimizados, pois, a pesquisadora responsável prestará todos os esclarecimentos necessários para amenizar qualquer desconforto e assegurar a tranquilidade para a participação, garantindo-se a liberdade de desistência ou interrupção a qualquer momento sem penalização alguma. O Senhor(a) não terá nenhuma despesa, bem como, não será remunerado para participar da pesquisa. Os resultados do estudo poderão ser publicados, mas, com a garantia de que seu nome ou identificação não serão revelados e do sigilo que assegure tanto sua privacidade, quanto os dados confidenciais envolvidos nessa pesquisa. Os benefícios do estudo serão referentes ao enriquecimento de dados e à possibilidade de novas reflexões na área. Se o Sr (a) se sentir suficientemente esclarecido sobre essa pesquisa, seus objetivos, eventuais riscos e benefícios, convido-o(a) a assinar este Termo, elaborado em duas vias, sendo que uma ficará com o Sr(a) e outra com a pesquisadora.

---

**Local/data**

---

**Visto da Orientadora**

---

**Assinatura da Pesquisadora Responsável**

---

**Assinatura do Participante da Pesquisa**

(frente)

**Dados sobre a Pesquisa:****Título: PILAC – PROGRAMA DE INTERVENÇÕES LÚDICAS NO ÂMBITO CORPORATIVO**

Pesquisadora Responsável: Ana Paula Evaristo Guizarde Teodoro

Cargo/Função: Pesquisadora

Instituição: LEL/DEF/ IB/UNESP - UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JULIO DE MESQUITA FILHO” – CAMPUS DE RIO CLARO-SP

Endereço: Av. 24-A, 1515 – Bela Vista, Rio Claro-SP – CEP: 13506-900

Dados para Contato: fone (11) 2389-3730 e-mail: anapaulaguizarde@yahoo.com.br

Orientadora: Profª Drª Gisele Maria Schwartz

Instituição: LEL/DEF/ IB/UNESP-UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JULIO DE MESQUITA FILHO” – CAMPUS DE RIO CLARO-SP

Endereço: Av. 24-A, 1515 – Bela Vista, Rio Claro-SP – CEP: 13506-900

Dados para Contato: fone (19) 3526-4135 e-mail: schwartz@rc.unesp.br

**Contato CEP**

Comitê de Ética em Pesquisa - Prédio da Administração

Fone: 3526-9678 ou 3526-9605 ou 3526-4105

Horário de Funcionamento: 13:30 às 17:00h

cepib@rc.unesp.br

**Dados sobre os participantes da Pesquisa:**

Nome: \_\_\_\_\_

Documento de Identidade: \_\_\_\_\_

Gênero: \_\_\_\_\_ Data de nascimento \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

Telefone para contato: \_\_\_\_\_

(verso)

## APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO 1

Idade: \_\_\_\_\_

Gênero: \_\_\_\_\_

A. Você prefere participar de treinamentos na empresa que trabalha:

Teóricos

Práticos

Teóricos e práticos

Nenhuma das alternativas

Outro(s): \_\_\_\_\_

B. Com que frequência você participa de treinamentos na empresa que trabalha? Exemplo: mensalmente, a cada 6 meses, uma vez por ano.

\_\_\_\_\_

C. Durante os treinamentos que sua empresa oferece, as atividades propostas ocorrem no(s) ambiente(s): (Assinale uma ou mais alternativas)

Indoor - ambientes fechados (Ex: salas, auditórios, entre outros)

Indoor - dentro do próprio ambiente de trabalho (Ex: seção, departamentos, entre outros)

Outdoor - ambientes abertos fora da empresa (Ex: hotéis, acampamentos, campos, quadras externas, entre outros)

Outdoor - ambientes abertos dentro da empresa, porém, ao ar livre (Ex: estacionamento, jardim, entre outros)

D. Você acredita que as atividades práticas, por meio de jogos e brincadeiras durante treinamentos auxiliam na assimilação do conteúdo?

Sim       Não

E. Caso tenha respondido “SIM” na questão anterior, explique o por quê:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

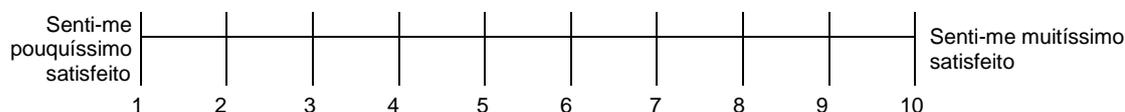
\_\_\_\_\_

De acordo com o treinamento que participou, responda as questões abaixo: (Circule somente um número referente a sua resposta)

1. De 1 a 10, sendo 1 equivalente a “interessei-me poucoíssimo” e 10 “interessei-me muitíssimo”, estime seu interesse pelas intervenções lúdicas realizadas durante o programa.



2. De 1 a 10, sendo 1 equivalente a “me senti poucoíssimo satisfeito” e 10 “me senti muitíssimo satisfeito”, estime seu nível de satisfação em relação às atividades realizadas durante o programa.



## APÊNDICE E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Conselho Nacional de Saúde, Resolução 466/12)

O(a) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa intitulado: **PILAC – PROGRAMA DE INTERVENÇÕES LÚDICAS NO ÂMBITO CORPORATIVO**, desenvolvido por ANA PAULA EVARISTO GUIZARDE TEODORO, RG: 30.908.059-9, pesquisadora responsável, aluna de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Motricidade, orientada pela Profª Drª Gisele Maria Schwartz. Sua participação é voluntária e se dará por meio de respostas a uma entrevista sobre um levantamento dos principais problemas ocorridos na empresa, nos últimos seis meses, dentre os variados setores, realizada pela pesquisadora responsável, a qual estará à disposição para informações e esclarecimentos de qualquer dúvida, antes e durante o curso da pesquisa. A entrevista será gravada. O objetivo do estudo é realizar um programa de intervenções lúdicas no âmbito corporativo, criado especificamente para levar os funcionários à reflexão e à resolução dos problemas levantados na entrevista, investigando posteriormente, o interesse, a satisfação, a aceitação, os pontos positivos e negativos após o desenvolvimento do programa. Os riscos implícitos na pesquisa existem e se restringem a eventual acanhamento com o teor das questões, mas tais riscos serão minimizados, pois, a pesquisadora responsável prestará todos os esclarecimentos necessários para amenizar qualquer desconforto e assegurar a tranquilidade para a participação, garantindo-se a liberdade de desistência ou interrupção a qualquer momento sem penalização alguma. O Senhor(a) não terá nenhuma despesa, bem como, não será remunerado para participar da pesquisa. Os resultados do estudo poderão ser publicados, mas, com a garantia de que seu nome ou identificação não serão revelados e do sigilo que assegure tanto sua privacidade, quanto os dados confidenciais envolvidos nessa pesquisa. Os benefícios do estudo serão referentes ao enriquecimento de dados e à possibilidade de novas reflexões na área. Se o Sr (a) se sentir suficientemente esclarecido sobre essa pesquisa, seus objetivos, eventuais riscos e benefícios, convido-o(a) a assinar este Termo, elaborado em duas vias, sendo que uma ficará com o Sr(a) e outra com a pesquisadora.

---

**Local/data**

---

**Visto da Orientadora**

---

**Assinatura da Pesquisadora Responsável**

---

**Assinatura do Participante da Pesquisa**

(frente)

**Dados sobre a Pesquisa:****Título: PILAC – PROGRAMA DE INTERVENÇÕES LÚDICAS NO ÂMBITO CORPORATIVO**

Pesquisadora Responsável: Ana Paula Evaristo Guizarde Teodoro

Cargo/Função: Pesquisadora

Instituição: LEL/DEF/ IB/UNESP - UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JULIO DE MESQUITA FILHO” – CAMPUS DE RIO CLARO-SP

Endereço: Av. 24-A, 1515 – Bela Vista, Rio Claro-SP – CEP: 13506-900

Dados para Contato: fone (11) 2389-3730 e-mail: anapaulaguizarde@yahoo.com.br

Orientadora: Profª Drª Gisele Maria Schwartz

Instituição: LEL/DEF/ IB/UNESP-UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JULIO DE MESQUITA FILHO” – CAMPUS DE RIO CLARO-SP

Endereço: Av. 24-A, 1515 – Bela Vista, Rio Claro-SP – CEP: 13506-900

Dados para Contato: fone (19) 3526-4135 e-mail: schwartz@rc.unesp.br

**Contato CEP**

Comitê de Ética em Pesquisa - Prédio da Administração

Fone: 3526-9678 ou 3526-9605 ou 3526-4105

Horário de Funcionamento: 13:30 às 17:00h

cepib@rc.unesp.br

**Dados sobre os participantes da Pesquisa:**

Nome: \_\_\_\_\_

Documento de Identidade: \_\_\_\_\_

Gênero: \_\_\_\_\_ Data de nascimento \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

Telefone para contato: \_\_\_\_\_

(verso)

**APÊNDICE F – ROTEIRO PARA ENTREVISTA 2**

1. Qual o número de setores da empresa?
2. Como estão divididos os setores da empresa?
3. Qual o número de funcionários desta empresa?
4. Em que a empresa se destaca?
5. Qual(is) o(s) ponto(s) forte(s) da empresa?
6. Qual(is) o(s) principal(is) problema(s) ocorrido(s) na empresa nos últimos 06 meses?
7. Qual(is) a(s) principal(is) vantagem(ns), ganho(s) e/ou sucesso(s) conquistado(s)/conseguido(s) pela empresa nos últimos 06 meses?
8. Há algum(ns) setor(es) que apresenta(m) problema(s) atualmente?  
( ) sim  
( ) não  
Se sim:  
Qual(is) setor(es) está(ão) prejudicado(s) por problema(s) atualmente?  
Qual(is) o(s) principal(is) tipo(s) de problema(s) deste(s) setor(es)?  
Se não:  
Que iniciativas têm sido feitas para que não ocorra(m) problema(s)?
9. Qual(is) setor(es) apresenta(m) maior potencial de eficácia?
10. Qual(is) a(s) principal(is) características deste(s) setor(es), para que desenvolva(m) seu(s) potencial(is)?
11. Esta empresa realiza treinamentos?  
( ) sim  
( ) não  
Se sim:  
De que tipo?  
Qual a periodicidade do(s) treinamento(s)?  
Algum(ns) do(s) treinamento(s) realizado(s) o foco se destinou a possíveis tentativas de reforço de pontencial(is)?  
A empresa já investiu em treinamento(s) diferente(s) de palestras e cursos, isto é, com a utilização de estratégias de jogos?
12. O que levou a empresa a aceitar a proposta PILAC – Programa de Intervenções Lúdicas para o Âmbito Corporativo?
13. Qual a expectativa da empresa mediante a proposta do PILAC – Programa de Intervenções Lúdicas para o Âmbito Corporativo?

## APÊNDICE G – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Conselho Nacional de Saúde, Resolução 466/12)

O(a) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa intitulado: **PILAC – PROGRAMA DE INTERVENÇÕES LÚDICAS NO ÂMBITO CORPORATIVO**, desenvolvido por ANA PAULA EVARISTO GUIZARDE TEODORO, RG: 30.908.059-9, pesquisadora responsável, aluna de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Ciências da Motricidade, orientada pela Profª Drª Gisele Maria Schwartz. Sua participação é voluntária e se dará por meio de respostas a um questionário, após o desenvolvimento de um programa composto por atividades lúdicas, sobre sua opinião em relação aos treinamentos que participa na empresa que trabalha, seu interesse, sua satisfação, sua aceitação, os pontos positivos e negativos notados após sua participação no programa. O questionário será aplicado pela pesquisadora responsável, a qual estará à disposição para informações e esclarecimentos de qualquer dúvida, antes e durante o curso da pesquisa. O objetivo do estudo é realizar um programa de intervenções lúdicas no âmbito corporativo, criado especificamente para levar os funcionários à reflexão e à resolução dos problemas levantados pela empresa, investigando posteriormente, o interesse, a satisfação, a aceitação, os pontos positivos e negativos após o desenvolvimento do programa. Os riscos implícitos na pesquisa existem e se restringem a eventual acanhamento com o teor das questões, mas tais riscos serão minimizados, pois, a pesquisadora responsável prestará todos os esclarecimentos necessários para amenizar qualquer desconforto e assegurar a tranquilidade para a participação, garantindo-se a liberdade de desistência ou interrupção a qualquer momento sem penalização alguma. O Senhor(a) não terá nenhuma despesa, bem como, não será remunerado para participar da pesquisa. Os resultados do estudo poderão ser publicados, mas, com a garantia de que seu nome ou identificação não serão revelados e do sigilo que assegure tanto sua privacidade, quanto os dados confidenciais envolvidos nessa pesquisa. Os benefícios do estudo serão referentes ao enriquecimento de dados e à possibilidade de novas reflexões na área. Se o Sr (a) se sentir suficientemente esclarecido sobre essa pesquisa, seus objetivos, eventuais riscos e benefícios, convido-o(a) a assinar este Termo, elaborado em duas vias, sendo que uma ficará com o Sr(a) e outra com a pesquisadora.

---

Local/data

---

Visto da Orientadora

---

Assinatura da Pesquisadora Responsável

---

Assinatura do Participante da Pesquisa

(frente)

**Dados sobre a Pesquisa:****Título: PILAC – PROGRAMA DE INTERVENÇÕES LÚDICAS NO ÂMBITO CORPORATIVO**

Pesquisadora Responsável: Ana Paula Evaristo Guizarde Teodoro

Cargo/Função: Pesquisadora

Instituição: LEL/DEF/ IB/UNESP - UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JULIO DE MESQUITA FILHO” – CAMPUS DE RIO CLARO-SP

Endereço: Av. 24-A, 1515 – Bela Vista, Rio Claro-SP – CEP: 13506-900

Dados para Contato: fone (11) 2389-3730 e-mail: anapaulaguizarde@yahoo.com.br

Orientadora: Profª Drª Gisele Maria Schwartz

Instituição: LEL/DEF/ IB/UNESP-UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JULIO DE MESQUITA FILHO” – CAMPUS DE RIO CLARO-SP

Endereço: Av. 24-A, 1515 – Bela Vista, Rio Claro-SP – CEP: 13506-900

Dados para Contato: fone (19) 3526-4135 e-mail: schwartz@rc.unesp.br

**Contato CEP**

Comitê de Ética em Pesquisa - Prédio da Administração

Fone: 3526-9678 ou 3526-9605 ou 3526-4105

Horário de Funcionamento: 13:30 às 17:00h

cepib@rc.unesp.br

**Dados sobre os participantes da Pesquisa:**

Nome: \_\_\_\_\_

Documento de Identidade: \_\_\_\_\_

Gênero: \_\_\_\_\_ Data de nascimento \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

Telefone para contato: \_\_\_\_\_

(verso)

**APÊNDICE H – QUESTIONÁRIO 2**

Idade: \_\_\_\_\_

Gênero: \_\_\_\_\_

Nível de escolaridade:

 Ensino fundamental incompleto Ensino fundamental completo Ensino médio incompleto Ensino médio completo Ensino superior incompleto Ensino superior completo Outro: \_\_\_\_\_

1.. Com que frequência você participa de treinamentos na empresa que trabalha? Exemplo: mensalmente, a cada 6 meses, uma vez por ano.

\_\_\_\_\_

2. Você prefere participar de treinamentos na empresa que trabalha do tipo:

 Teóricos Práticos Teóricos e práticos Nenhuma das alternativas Outro(s): \_\_\_\_\_

3. Durante os treinamentos que sua empresa oferece, as atividades propostas ocorrem no(s) ambiente(s): (Assinale uma ou mais alternativas)

 Indoor - ambientes fechados (Ex: salas, auditórios, entre outros) Indoor - dentro do próprio ambiente de trabalho (Ex: seção, departamentos, entre outros) Outdoor - ambientes abertos fora da empresa (Ex: hotéis, acampamentos, campos, quadras externas, entre outros) Outdoor - ambientes abertos dentro da empresa, porém, ao ar livre (Ex: estacionamento, jardim, entre outros)

4. Como você se sentiu, ao participar deste tipo de treinamento?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Você se sente valorizado, por poder participar de treinamentos oferecidos pela empresa? Explique:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. De que forma este tipo de treinamento pode afetar seu desempenho na empresa?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. As tarefas propostas por este tipo de treinamento por meio do jogo vão ao encontro de suas expectativas?

 sim não

8. O que foi percebido sobre as relações com outros colegas, a partir deste tipo de treinamento?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9. Houve alguma alteração em sua forma de se relacionar com seus superiores, após as vivências?

---



---

10. Que competências você pode desenvolver, com este tipo de treinamento?

---



---

11. O que você sugere que seja modificado, para que este tipo de treinamento possa auxiliar a desenvolver as competências para seu trabalho?

---



---

12. Quais sugestões você teria, para melhorar a qualidade do ambiente em que trabalha?

---



---

13. Que outros tipos de treinamentos você considera necessários para melhorar o ambiente de trabalho?

---



---

14. Você acredita que as atividades práticas, por meio de jogos e brincadeiras durante treinamentos, auxiliam na assimilação do conteúdo?

( ) Sim ( ) Não

15. Caso tenha respondido "SIM" na questão anterior, explique o porquê:

---



---

16. Se necessário, aponte pontos positivos e negativos das intervenções realizadas durante o programa:

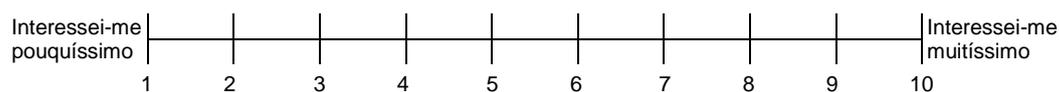
---



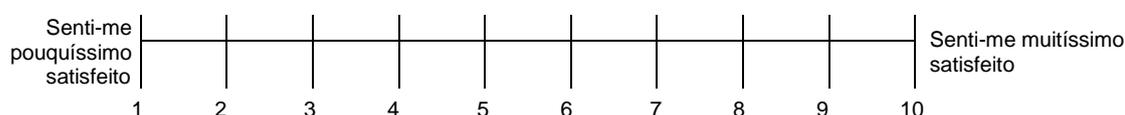
---

17. De acordo com o treinamento que participou, responda as questões abaixo: (Circule somente um número referente a sua resposta)

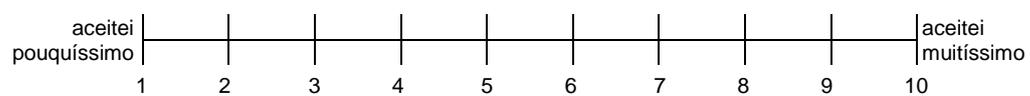
De 1 a 10, sendo 1 equivalente a "interessei-me poucoíssimo" e 10 "interessei-me muitíssimo", estime seu interesse pelas intervenções lúdicas realizadas durante o programa.



De 1 a 10, sendo 1 equivalente a "me senti poucoíssimo satisfeito" e 10 "me senti muitíssimo satisfeito", estime seu nível de satisfação em relação às atividades realizadas durante o programa.



De 1 a 10, sendo 1 equivalente a "aceitei pouquíssimo" e 10 "aceitei muitíssimo", estime seu nível de aceitação em relação às atividades realizadas durante o programa.



## ANEXO A – COMPROVANTE DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA

INSTITUTO DE BIOCÊNCIAS  
DE RIO  
CLARO/UNIVERSIDADE



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** PILAC - Programa de Intervenções Lúdicas no Âmbito Corporativo

**Pesquisador:** Ana Paula Evaristo Guizarde Teodoro

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 32139714.0.0000.5465

**Instituição Proponente:** Instituto de Biociências de Rio Claro/ Universidade Estadual Paulista -

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 1.070.895

**Data da Relatoria:** 19/05/2015

#### Apresentação do Projeto:

Como mencionado em parecer anterior, trata-se de uma pesquisa de Doutorado, que será desenvolvida pelo(a) aluno(a) Ana Paula Evaristo Guizarde Teodoro, sob orientação do Prof(a) Dr(a) Profa Dra Gisele Maria Schwartz, tendo como temática "Programa de intervenções lúdicas no âmbito corporativo - PILAC: interesse, aceitação, satisfação e estados emocionais envolvidos"

#### Objetivo da Pesquisa:

Como indicado em parecer anterior: "E mencionando nas IBP que o estudo tem por objetivo propor o desenvolvimento do Programa de Intervenções Lúdicas no Âmbito Corporativo – PILAC, investigando o interesse, a aceitação, a satisfação e os estados emocionais dos participantes, envolvendo as atividades propostas. Para tanto, será realizada uma pesquisa quali-quantitativa, sendo dividida em duas partes, sendo a primeira referente a revisão de literatura, constituída de levantamento da bibliografia pertinente ao estudo e a segunda, referente a revisão sistemática e pesquisas exploratórias, com diferentes enfoques. Os dados serão analisados por meio da Técnica de Análise de Conteúdo Temático, Média, Desvio Padrão e Técnica Estatística Multidimensional de Análise Fatorial de Correspondência." São apontados ainda como objetivos da pesquisa também a revisão bibliográfica de artigos disponíveis no Portal CAPES."

#### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

COMO MENCIONADO EM PARECER ANTERIOR:

**Endereço:** Av.24-A n.º 1515

**Bairro:** Bela Vista

**CEP:** 13.506-900

**UF:** SP

**Município:** RIO CLARO

**Telefone:** (19)3526-9678

**Fax:** (19)3534-0009

**E-mail:** cepib@rc.unesp.br

**INSTITUTO DE BIOCÊNCIAS  
DE RIO  
CLARO/UNIVERSIDADE**



Continuação do Parecer: 1.070.895

Mencão a riscos foram alterados, tornando o texto final mais preciso e correto, quando menciona que "Os riscos implícitos na pesquisa existem e se restringem a eventual acanhamento com o teor das questões, mas tais riscos serão minimizados, pois, a pesquisadora responsável prestara todos os esclarecimentos necessários para amenizar qualquer desconforto e assegurar a tranquilidade para a participação, garantindo-se a liberdade de desistência ou interrupção a qualquer momento sem penalização alguma, garantindo-se a liberdade de desistência ou interrupção a qualquer momento sem penalização alguma." Algo semelhante ocorre com os benefícios.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Como mencionado em parecer anterior: "1. São mencionados no projeto analisado como procedimentos A pesquisa e considerada quali-quantitativa e compreenderá diferentes fases: FASE 0 - pesquisa bibliográfica em artigos e sites; FASE 1 - Questionário a ser aplicado a 30 responsáveis de firmas responsáveis por treinamento empresarial; FASE 2 - Desenvolvimento de estudo piloto (PILAC) a ser realizado em apenas uma das firmas de treinamento empresarial, com reuniões com chefe de RH (firma 1); FASE 3 - Aplicação do programa PILAC com 30 funcionários de uma firma (firma 1); FASE 4 - Reunião e entrevista com o chefe do RH de outra firma (firma 2); FASE 5 - Aplicação do programa PILAC com 30 funcionários de firma 2

2. São indicados no projeto analisado como participantes 92 participantes, sendo 32 responsáveis pelo treinamento de funcionários em 32 diferentes firmas (FASES 1, 2 e 4) e 60 participantes funcionários de 2 firmas (FASES 3 e 5)

3. Quanto a roteiros de pesquisa, foram submetidos 4 roteiros, sendo 3 questionários, dois deles com questões abertas e outro com questões com escalas de graduação para concordância, e, por fim, um roteiro de entrevista com questões abertas."

No que se refere aos prazos, a nova versão das IBP altera o prazo de execução para:

\* início = 10/04/2015 e encerramento = 20/10/2016, sendo o desenvolvimento do estudo apenas a partir de junho de 2015.

A previsão torna-se potencialmente compatível para a tramitação no CEP IB UNESP e sua execução

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Foram analisados os novos quatro TCLE para as diferentes fases da pesquisa proposta, presentes no projeto de doutorado anexado nesta fase de submissão, tendo sido resolvidas TODAS as pendências anteriormente apontadas pelo CEP IB UNESP.

**Recomendações:**

**Endereço:** Av.24-A n.º 1515

**Bairro:** Bela Vista

**CEP:** 13.506-900

**UF:** SP

**Município:** RIO CLARO

**Telefone:** (19)3526-9678

**Fax:** (19)3534-0009

**E-mail:** cepib@rc.unesp.br

INSTITUTO DE BIOCÊNCIAS  
DE RIO  
CLARO/UNIVERSIDADE



Continuação do Parecer: 1.070.895

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

O CEP REFERENDA O PARECER DO RELATOR:

"Sou de parecer pela aprovação do processo".

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

**Considerações Finais a critério do CEP:**

O projeto encontra-se APROVADO para execução. Pedimos atenção aos seguintes itens:

- 1) De acordo com a Resolução CNS nº 466/12, o pesquisador deverá apresentar relatório final.
- 2) Eventuais emendas ( modificações ) ao protocolo devem ser apresentadas, com justificativa, ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada.
- 3) Sobre o TCLE: caso o termo tenha DUAS páginas ou mais, lembramos que no momento da sua assinatura, tanto o participante da pesquisa ( ou seu representante legal) quanto o pesquisador responsável deverão RUBRICAR todas as folhas , colocando as assinaturas na última página.

RIO CLARO, 20 de Maio de 2015

  
Assinado por:  
Débora Cristina Fonseca  
(Coordenador)

**Endereço:** Av.24-A n.º 1515

**Bairro:** Bela Vista

**CEP:** 13.506-900

**UF:** SP

**Município:** RIO CLARO

**Telefone:** (19)3526-9678

**Fax:** (19)3534-0009

**E-mail:** cepib@rc.unesp.br