

---

**BACHARELADO EM EDUCAÇÃO FÍSICA**

---

**DANIELLE CHRISTINE OLIVEIRA DE CASTRO**

**JOGOS RECREACIONAIS EM TREINAMENTOS  
EMPRESARIAIS**



Rio Claro  
2008

DANIELLE CHRISTINE OLIVEIRA DE CASTRO

JOGOS RECREACIONAIS EM TREINAMENTOS EMPRESARIAIS

Orientadora: Gisele Maria Schwartz

Co-orientadora: Sarah Larios Tarragó

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Biociências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - Câmpus de Rio Claro, para obtenção do grau de Bacharel em Educação Física.

Rio Claro  
2008

796.14 Castro, Danielle Christine Oliveira de  
C355j Jogos recreacionais em treinamentos empresariais /  
Danielle Christine Oliveira de Castro. - Rio Claro: [s.n.],  
2008  
54 f.

Trabalho de conclusão (bacharelado – Educação Física) –  
Universidade Estadual Paulista, Instituto de Biociências de  
Rio Claro

Orientador: Gisele Maria Schwartz  
Co-orientador: Sarah Larios Tarragó

1. Recreação. 2. Treinamento em empresa. 3. Lazer. 4.  
Trabalho. I. Título.

## DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho à pessoa  
mais importante que possuo e que oportunizou  
tudo em minha vida. Obrigada mãe!!!*

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço à minha mãe, Lúcia, por todo esforço, noites mal dormidas, finais de semanas perdidos, sempre trabalhando muito para dar o melhor para mim. Sempre guerreira, com muita disposição, meu exemplo! Agradeço também todo o carinho, amor e atenção que ela me ofereceu nos finais de semanas escassos em que eu estava em Sorocaba.

Bom... o que falar aqui? Eu fecho os olhos e me vejo no dia da minha matrícula, levando trote de tantos queridos veteranos, meus mais novos amigos, ali, comigo, nadando na lama também, todo mundo muito feliz de fazer parte dessa nova família, a UNESP - RIO CLARO!!! E aí já dá um aperto no coração. Não acredito que já estou encerrando essa fase da minha vida!!! É... agora não tem mais jeito galera.... todo mundo agora já é gente grande....

\*REP TRAKINAS\* = FAMÍLIA!!! Se eu tivesse que definir a minha rep em uma palavra, seria essa palavra que eu usaria!! Foi nessa casa que eu aprendi a maioria das coisas mais importantes que eu tenho que levar pro resto da minha vida. Cada menina aqui é única. Cada menina aqui é especial do seu jeito. Cada trakina me ensina uma coisa, e é à essa casa que eu devo os melhores anos da minha vida.

Leteeeeesss..... Sem palavras pra você mocinha!!! Com certeza uma amizade pro resto da vida. Foi com você que eu dividi os melhores e os piores momentos de tudo isso aqui. Foi você que estava do meu lado quando eu mais precisei, foi você que me “levou” pro PAN-AMERICANO, foi você que fez comidinha todos esses anos pra esse povo todo e é pra você que eu digo com toda certeza do mundo, que você fez a diferença disso tudo aqui!! Obrigada amiga!!

Paulinha, você é a minha irmãzinha mais nova!! Quando eu vejo você triste, eu fico triste, quando você fala que alguém te incomoda eu quero arrebenta a pessoa, quando você está feliz, sorrindo e falando seus bordões inéditos e hilários eu estou feliz com você!!! Você é um doce, sempre muito educada e gentil com todo mundo!! Você é muito especial, e merece tudo que há de melhor, saiba disso!!

Rú, você me fez enxergar o quanto é valiosa uma discussão entre amigas!! Foi com você que eu aprendi a respeitar as diferenças e entender que nem todo mundo pensa como eu. Você mostrou o quanto você é generosa e boa de coração, mesmo porque uma amizade sem desavenças, não é uma amizade verdadeira. Que você seja muito feliz na sua vida e que você possa ser valorizada como você

merece. Te adoro.

Luliiiss.... Você nunca perde a postura, né? Sempre sorrindo e brincando, não pára um segundo, você é recarregável, certeza. Com muita paciência você ajudou, e muito, isso aqui dar certo, e eu acho q você merece o nosso obrigado por fazer da nossa rep, uma rep ímpar, invejada e almejada!!! Adoro você demais. Continue sempre sonhando alto, pois você com certeza vai ter tudo o que quiser!!!

Ellen, você sempre com esse seu jeito meio “saafaaaaaada” de ser, me fez dar boas risadas também, sempre doentinha, com uma dorzinha aqui, outra lá.... Mas sempre muito preocupada também com todo mundo!!! Você não foi tão presente, mas com certeza conquistou seu espaço. Vê se para de ser nerd e querer só estudar!!!

Elisaaaa, sem dúvidas, posso dizer que você foi minha parceira aqui! Eu não sei por que a gente fazia aquelas coisas, mas a gente fazia, e pior, se divertia!!! E quando juntava com a Kabrita?? Sem comentários..... Era demais sair com você, causar com você, beber com você!! A gente virava noites sem dormi!! Não tinha dia pra gente, ou melhor, todo dia, era dia!!! Foi bom demais o tempo que você esteve aqui!! Espero que você tenha aproveitado sua viagem da mesma forma que a gente aproveitou tudo aqui juntas!!! Te adoro de mais parceira!!!

Tianinhaaaa.... A mais nova integrante da rep. Ti... Com você foi pouco tempo que convivi, mas saiba que te quero muito bem e quero que você seja muito feliz. Aprenda a se dar valor menina!!! Sucesso e amor na sua vida!!!

Gabizinha que abandono a gente logo no começo... Com certeza você marco sua passagem aqui amiga!!! Adoramos você e sentimos muito sua falta sempre!! Sempre bem humorada e caprichosa em tudo o que faz, você está no meu coração.

A minha pequenina, coisinha mais linda, a minha cachorrinha, a Nina, a mascotinha da nossa rep, sempre muito divertida e engraçada. Te amo minha pequenina!

Aos agregados eu digo: vocês são chato hein?? Vocês não têm casa, não??? Hahahaha.. Meninos todos são demais. Adoro todos, Brenão, Xuxa, Ro-ro, e o mais lindo de todos, meu bonitinho, Paulinho!!!

Bom, para aqueles que gostam de nós, a porta esta sempre aberta pra uma cervejinha, para aqueles que não gostam só tenho uma coisa a dizer: morram de invejaaaa, porque a gente é fera mesmo e nem sabe que você existe!!!

O BLEF 2005 com certeza ficou marcado na memória de muito veterano e

muita bixarada por aí!! Ooo aninho engraçado esse, o nosso! Tudo foi muito bom ao lado de vocês, as noitadas viradas, as baladas, as prévias das baladas, cada churrasco, as quartas do Santos, os rodeios, os finais de semana na casa do Tijolo. Tudo é inesquecível e tudo é especial!!!

As mais delícias da classe merece um agradecimento VIP. Gabi, Luisa (vulgo, Horse) e Raquel vocês são demais meninas, adoro vocês de montão!!!

Não poderia deixar de agradecer uma rep que um dia foi meu lar. Rep Santa Pirikita. Pode ser que não tenha ficado muito claro na época, mas saiba que, de coração, sou muito grata a todos vocês, que me deram um teto pra morar por 3 meses. Valeu meninos!!! Cada um do seu jeito, mas com certeza todos especiais de alguma forma!!! Os caminhos, hoje, podem ser diferentes, mas o que fica aqui é cada momento feliz que cada um de vocês me proporcionou algum dia!!! Obrigada mesmo!!

Sem falar em veteranos que ficaram na memória, acredito que de muito bixo. Cutia, Glauco, Cezão, Fabizinha, Monique molezaaa, Show, Muxo, Marcão piracaia, Pedrão, Gigante entre outros que eu possa estar esquecendo (desculpa!!). Esses cara aí são fera!!! Quando tinha bebedeira com certeza algum deles estavam no meio!! Me diverti de mais com essa galera aí!!!

E não poderia deixar de agradecer minha família que me apoiou sempre pra eu conseguir o que eu queria!!! Mãezinha, minha irmã Nathalia, e minha cachorrinha, a Nina. Pode ser pequena a minha família, mas somos muito felizes... Tem também o meu cunhado, Luiz, que já faz mais parte da família do que eu muitas vezes. Obrigada pelo apoio que vocês sempre me dão!!!

Ao Paulinho, meu namorado e grande amigo, obrigada pela motivação, muitas vezes perdida por mim, obrigada por acreditar e principalmente me fazer acreditar que eu estou, sim, na profissão certa. Obrigado por todo cuidado e carinho que você tem comigo. Te Adoro lindinho!!

À Sarah, minha chefinha eterna, co-orientadora e grande amiga, agradeço por tudo que você foi e é pra mim. Foi com você que aprendi quase tudo que eu sei na minha profissão, principalmente a ser sempre honesta com as pessoas. Obrigada por tudo, em especial, pela amizade e pelo carinho que você e o Clayton tem por mim.

À minha orientadora, Gisele, agradeço pelo espaço que me proporcionou para que eu realizasse este trabalho dando todo o apoio necessário.

E por fim agradeço a todos que de alguma forma, direta ou indiretamente, colaboraram ou torceram para que eu chegasse aqui. Obrigada a todos!!

É isso aí galeraaa, vamos pro CRUZEIROOOO!!!!



## RESUMO

Com a entrada cada vez mais constante da recreação no setor empresarial evidencia-se um aumento nas possibilidades de atuação interdisciplinar de profissionais de Educação Física e de áreas afins. Entretanto, ainda, poucos trabalhos acadêmicos tentam compreender as relações das atividades lúdicas no contexto das empresas, o que motivou a atenção deste estudo, o qual tem por objetivo verificar se os jogos vivenciados em treinamentos empresariais podem interferir de alguma forma, contribuindo para o melhor entendimento e desenvolvimento de ações entre empregador e funcionário e, ainda, analisar a aceitabilidade deste recurso em relação a palestras ou eventos formais, comuns em treinamentos. O estudo, de natureza qualitativa, foi desenvolvido com base na união de pesquisa bibliográfica e pesquisa exploratória, utilizou-se como instrumento para coleta de dados um questionário, contendo perguntas mistas, aplicado a uma amostra intencional, composta por 25 funcionários de uma empresa do interior de São Paulo. Os dados foram analisados descritivamente, por meio da Técnica de Análise de Conteúdo Temático e indicam que, cada vez mais, existem empresas oferecendo treinamentos para seus funcionários, porém, esses treinamentos ainda são, em sua maioria, ministrados em forma de palestras, as relações entre os funcionários foram bastante melhoradas, já a relação entre empregador e funcionário nem tanto, o treinamento apresentado com dinâmicas e jogos lúdicos foi muito positivo, pois os objetivos foram alcançados e a aceitabilidade deste novo treinamento foi unânime entre os participantes. Concluiu-se assim que é de suma importância que cada vez mais sejam desenvolvidas atividades e dinâmicas para as empresas, pois foi provado que por meio de atividades com caráter lúdico em treinamentos empresariais o objetivo deste é alcançado com mais êxito e é de total aceitabilidade pelos participantes.

**Palavras Chaves:** Lazer, Trabalho e Recreação.

## **ABSTRACT**

Due to the growing practice of recreational activities among enterprises, it became evident an increase in the possibilities of interdisciplinary action of Physical Education teachers as well as in the areas alike.

However, just a few academic papers try to understand the relation involving recreational activities in the context of business companies, what motivated the attention of this study, which aims to investigate whether the games played in business trainings may somehow contribute for a better comprehension and development of actions between employees and employers and also, to analyze the acceptability of this resource in lectures or formal events, which are usual in trainings. This study – which has a qualitative approach – was developed and based on the union of both bibliographic and exploratory researches. Data were collected through a questionnaire with open and direct questions that was applied to an intentional sample of twenty-five employees from a company in the countryside of São Paulo. Those data were analyzed in a descriptive way, through Thematic Content Analysis Technique and they showed that the relationship among employees has improved, whereas the relationship between employers and employees hasn't improved that much and that the training which was given with dynamics and recreational strategies had a very positive result, because the goals were reached and the acceptability of this kind of training was unanimous among all the participants, It is extremely important that recreational activities can be developed in business trainings because with them, it is possible to reach more successfully their goals and the acceptability by the participants.

**Key-words:** Leisure, Work, Recreation

## SUMÁRIO

	Página
1. INTRODUÇÃO .....	10
2. OBJETIVO .....	12
3. REVISÃO DE LITERATURA .....	13
3.1. Lazer: propriedade, classificação e significado .....	13
3.2. O Trabalho e o Não-trabalho .....	19
3.3. Relação Lazer-Trabalho .....	21
3.4. A Empresa .....	24
3.5. Programas Adotados .....	26
4. MÉTODO .....	28
4.1. Natureza da pesquisa .....	28
4.2. Sujeitos .....	28
4.3. Instrumento .....	28
4.4. Procedimento .....	29
5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....	31
6. CONCLUSÃO .....	42
7. REFERÊNCIAS .....	44
8. ANEXOS .....	49
8.1. Anexo A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido .....	49
8.2. Anexo B - Questionário .....	51
8.3. Anexo C - Parecer .....	53

## 1. INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos implementados a partir do final século XX ocorrem com uma velocidade meteórica. Entretanto, esses avanços, ao invés de ampliar mais o tempo para o lazer, têm provocado diversos prejuízos ao desenvolvimento humano, afetando diretamente os níveis de qualidade de vida e, especialmente, o rendimento e o convívio no âmbito do trabalho, cujas atividades se tornam cada vez mais complexas, rotineiras e cansativas (MARCELLINO, 2000).

Pensando pelo lado dos empregadores, por muito tempo estes acreditaram que onde havia trabalho, havia também lucro, ou seja, quanto mais tempo trabalhado, mais lucro para empresa e, dificilmente, esses empregadores seriam convencidos e aceitariam a implementação de um tempo para o lazer dentro da empresa.

Mas, esta concepção está em processo de mudança, tendo em vista os ajustes necessários para se adequar às exigências dos níveis de qualidade nas relações de trabalho nas empresas. O lazer, então, passou a ser aceito como recurso coadjuvante, em busca desses propósitos, sendo considerado, atualmente, importante e, até mesmo, apresentando ressonâncias de maior lucratividade, por envolver um respeito maior ao ser humano trabalhador, dentro de uma jornada dura de trabalho.

Sendo assim, devido a estudos recentes, os quais começam a apontar a necessidade de valorização e humanização dentro do ambiente empresarial, cada vez mais empresas vêm investindo em seus funcionários, com uma visão de que funcionário mais satisfeito e feliz produz mais, falta menos e dá mais lucro.

Tais instituições iniciaram investimentos em atividades do contexto do lazer de diversas naturezas para seus funcionários, com o intuito de aprimorar a qualidade da relação humana com e no trabalho. Dentre as atividades e programas mais freqüentes podem ser citados: a ginástica laboral, a criação de associações desportivas classistas (ADC) para a promoção de eventos esportivos, os eventos socioculturais e, até mesmo, academias dentro de suas instalações.

O objetivo dessas iniciativas, geralmente, gira em torno de melhorar a interação

entre empresa e funcionário, por meio do convívio social, para que o ambiente de trabalho se torne mais proveitoso e produtivo.

Em meio a várias atividades que podem ser realizadas pela empresa, os treinamentos têm se tornado um importante estímulo para melhorar a relação entre empresa e funcionários. Esses treinamentos, na maioria das vezes, vêm em forma de palestras, em que a empresa propõe tal evento visando diversos objetivos como, por exemplo, realizar um balanço da atuação do funcionário e da empresa durante determinado período, integrar seus funcionários, passar metas, descobrir habilidades diferentes, entre outros. Desse modo, ela procura analisar o desempenho, mantendo os aspectos positivos que deram retorno e inserir alterações para melhorar os resultados, e ainda, traçar novos objetivos e normas de ação para o próximo período (SCHWARTZ, 2004).

Sendo assim, os treinamentos representam uma possibilidade de estreitamento das relações entre funcionário e empresa, além de um espaço dinâmico de reciclagem de conhecimentos e atualizações (SCHWARTZ, 2004).

Partindo do princípio de que palestras ministradas da forma tradicional, em que o locutor fala por 2, 3 até 4 horas, não são de todo aproveitadas e que facilmente os ouvintes se dispersam ou se desconcentram, mesmo havendo pausas para um *coffee break*, é que surgem outras iniciativas, capazes de fomentar esses objetivos propostos.

Embasado nesses pressupostos é que o presente estudo foi proposto, no intuito de verificar se a inserção de jogos vivenciados em treinamentos empresariais pode interferir no aproveitamento do conteúdo a ser desenvolvido pelo empregador e qual seria a aceitação de “treinamentos lúdicos” quando comparados aos treinamentos convencionais (palestras).

## **2. OBJETIVO**

O objetivo do estudo consistiu em verificar se os jogos vivenciados em treinamentos empresariais podem interferir de alguma forma, contribuindo para um melhor entendimento e desenvolvimento de ações entre empregador e funcionário e, ainda, analisar a aceitabilidade deste recurso em relação a palestras ou eventos formais, comuns em treinamentos empresariais

### 3. REVISÃO DE LITERATURA

#### 3.1. Lazer: propriedade, classificação e significado

Muitas questões ainda são levantadas a respeito do lazer, tais como, se este é esporte, se é arte, se ele está inserido no trabalho, se ele é possível em países pobres e, ainda, se ele tem a capacidade de educar (Camargo, 1989).

Camargo (1989) afirma que o lazer é composto por diversos tipos de atividades como, por exemplo, jogar futebol na rua ou na praia com os amigos, uma caminhada sem rumo definido, cuidar do jardim ou dos bichos de estimação, reparar pequenos consertos em casa, assistir a uma novela, uma peça de teatro, ir ao cinema ou ao estádio de futebol, viajar ou, até mesmo, assistir a uma palestra de um escritor que se aprecia. Apesar de serem atividades bem distintas, elas têm algo em comum: todas elas são atividades do contexto do lazer, pois, elas têm diversos objetivos como a diversão, o fazer nada, a distração, o descanso, o contato com a cultura, com a família entre outros, todas sendo características indispensáveis ao lazer.

Muitas são as propriedades do lazer e é preciso entender um pouco de cada uma para ajudar a solucionar a maior questão: o que é o lazer afinal? A primeira delas é a *escolha pessoal*, apesar de ser um atrevimento dizer que alguma atividade humana é executada por livre escolha do indivíduo, uma vez que a própria cultura, a sociedade, a política e a economia têm grande peso sobre todas as atividades do dia-a-dia, principalmente sobre o lazer. Ir tomar um chope com os amigos pode ser simplesmente uma manipulação de um comercial de televisão ou pressão dos amigos. Mas, o que se acredita é que exista certo grau de liberdade nas escolhas do lazer, comparado às escolhas que se faz no trabalho, na política ou na religião. Ou seja, entende-se por livre escolha no lazer a existência de um tempo valioso, onde se pode exercitar com mais criatividade as alternativas de ação ou de participação (CAMARGO, 1989).

Outra propriedade importante do lazer é a *gratuidade*. Camargo (1998) afirma

que o lazer é gratuito, desinteressado. O autor enfatiza que nesta propriedade há também alguns pormenores. O lazer dificilmente é inteiramente gratuito. Uma pessoa pode escrever um conto ou uma poesia que ninguém vai ler, mas no fundo, ela sonha com que seus rabiscos caiam na mão de algum editor. Ir a um parque de diversão é uma forma de lazer muito clara, mas também, pouco acessível, já que os ingressos para entrar nos parques nem sempre condizem com a condição financeira da maioria da sociedade. Então, entende-se que, nesse aspecto referente à gratuidade, o lazer passa a ser vivenciado de modo a não se esperar qualquer retorno em troca, ou sem que obrigatoriamente exista um ganho financeiro em vista.

Outra propriedade é a presença do *prazer*. Esta talvez seja a propriedade mais essencial do lazer, entretanto, nem sempre se alcança o prazer com o lazer, pois, uma pessoa que vai ao cinema empolgada com a estréia de um filme esperado, nem sempre sai satisfeita com o que assistiu, chega a ficar irritada e arrependida de ter ido ao cinema. Isso é um exemplo claro de que, nem sempre se alcança o prazer vivenciando uma atividade do contexto do lazer. Outro exemplo pode ser visto em tal situação: um torcedor animado vai ao estádio ver seu time de coração, porém, ele sai cabisbaixo e de bandeiras enroladas, o resultado é triste, pois seu time perdeu. Que prazer se alcançou em uma atividade como esta? O correto talvez fosse dizer que toda escolha no lazer tem o princípio da busca pelo prazer, entretanto, este nem sempre é conquistado (CAMARGO, 1989).

Ainda se pode citar outra propriedade referente à *liberação*. O lazer sempre é livre de obrigações, momento em que o ser humano tenta compensar ou substituir deveres e esforços do cotidiano. Ir ao cinema para descarregar a tensão do trabalho ou ir caminhar em alguma praça apenas para quebrar a rotina sedentária são formas de liberação. Outro exemplo válido a ser dado é quando o trabalhador, exausto após uma jornada pesada de trabalho, chega em casa e o que ele mais almeja é simplesmente descansar e repor as energias para o dia seguinte. É interessante salientar que, por mais interessante que seja a atividade, ela pode acabar sendo interrompida pelo sono (CAMARGO, 1989).

Uma grande pergunta que levanta bastante discussão é se o lazer pode ser encontrado no trabalho. Segundo Camargo (1989), esse é o sonho de todos, a



especulação de muitos e o privilégio de poucos. Quem não se sentiria praticamente completo vivendo o trabalho do modo como vive o lazer, ou, ainda, se sustentar financeiramente utilizando suas habilidades de lazer? Os indivíduos, hoje, parecem não associar o trabalho com o lazer, em que trabalho é visto como algo impessoal, desestimulante, fragmentado e artificial.

O que se pode concluir é que lazer e trabalho se misturam apenas para menos de um por cento da população economicamente ativa, conforme evidencia esse autor. Essa população que faz a associação entre lazer e trabalho é composta, na sua maioria, por artistas, cientistas, artesãos e uma pequena parte de empresários e executivos. Pode-se dizer que existe uma espécie de semilazer profissional, na visão de Camargo. Isso se dá quando pessoas que, no seu tempo destinado ao lazer reproduzem seus gestos de trabalho, como por exemplo, jogadores de futebol, os quais, no fim de semana, participam de um jogo com os amigos, ou um pedreiro, que aproveita seu tempo disponível para fazer pequenos reparos domésticos.

A classificação das atividades do contexto do lazer é algo bastante contestável, devido às imensas possibilidades de interlocução entre os aspectos apresentados. Existe o conceito de “interesses culturais” promovido por Dumazedier (1979), com a intenção de estabelecer uma coerência aos diversos aspectos que rodeavam a classificação do lazer, diminuindo esses inúmeros elementos componentes do universo do lazer em cinco conjuntos de “interesses pelos conteúdos culturais das atividades de lazer”.

Baseando-se no princípio do interesse cultural central de cada atividade, esse autor as classifica em: interesses físico-esportivos, manuais, intelectuais, artísticos e sociais. Apesar de ser uma necessidade lógica de categorização em função da problemática vigente na cultura da época, esta classificação levanta dificuldades operatórias, como cita o autor. Ele afirma que os interesses suscitados pelos conteúdos do lazer são “pluridimensional”, ou seja, os conteúdos estão inter-relacionados. Ora conteúdos de atividades podem corresponder ao mesmo interesse, como por exemplo, o interesse intelectual, que pode ser adquirido pela leitura de um romance, do espetáculo de um teatro, ou do estudo de um dicionário, ora um mesmo conteúdo de atividades pode suscitar interesses diferentes, como por exemplo, uma caminhada no

bosque e uma corrida atlética, uma tem interesse mental e cognitivo a outra tem interesse físico e estético.

Esta classificação do autor, embora seja a mais satisfatória, também não é perfeita, mas pedagogicamente, pode servir de base para se compreender o panorama do lazer da época em que seu estudo foi escrito. Posteriormente, esses conteúdos culturais inicialmente elaborados por Dumazedier tiveram que ser atualizados, em função das alterações sociais vigentes em outros momentos.

Camargo (1998) chama atenção para um novo conteúdo cultural, o conteúdo turístico. O autor afirma que cada vez mais, em finais de semana e férias, o tempo livre é desfrutado fora da cidade, porém, existem diferenças em relação à idade, classe socioeconômica, classe sociocultural, sexo, entre outros. Essa atividade usufruída em outras cidades é a consequência de um desejo de mudança de ritmo. Tudo pode se tornar uma desculpa para se sair da cidade; passear para contemplar uma área verde como trilhas e sítios, ou uma área azul como praias e represas, fomentando o interesse pelo turismo.

Schwartz (2003) salienta ainda o interesse virtual como outro conteúdo cultural importantíssimo do lazer contemporâneo. O desenvolvimento dos diversos meios de comunicação, os chamados de comunicação de massa, como por exemplo, jornal, livro, revista, indústria da música, difusão televisiva e, principalmente, a internet, fomentaram a emergência de modalidades de transmissão cultural para atender as novas finalidades e necessidades.

Essa autora afirma que as características deste novo conteúdo cultural, que está sendo assimilado pelo contexto do lazer, causam conflitos interacionais de diferentes ordens, uma vez que estes meios facilitam a relação tempo-espço, modificam a forma de ação das pessoas numa dimensão pessoal (valores e atitudes), numa dimensão social, em relação ao outro e em uma dimensão receptiva, ampliando a “geopolítica” (SCHWARTZ, 2003, p. 27) .

São infinitas as possibilidades de informações sucedidas do mundo virtual, inclusive no que se diz respeito aos aspectos do lazer. Com o desenvolvimento do mundo virtual, pode-se percorrer lugares, participar de eventos, conhecer pessoas de diferentes locais, abranger determinados dados culturais, que, até então, ficavam

restritos às férias ou aos finais de semana. A autora ainda cita que, além da internet, outro elemento virtual que se tornou bastante evidente nos últimos tempos foi o jogo virtual, vivenciado com aparelhos sofisticados ultramodernos, ou com o uso do computador. Schwartz (2003, p. 29) conclui que,

O conteúdo virtual não representa apenas uma nova “roupagem” para os outros conteúdos, mas, configura-se como elemento do tempo presente, com linguagem própria, capaz de alterar, até mesmo, o setting vivencial, isto é, onde a pessoa pode usufruir de novas dinâmicas de acesso cultural, exigindo, novas posturas, novas demandas e novos olhares, sem o ranço preconceituoso que normalmente perpassa toda e qualquer novidade.

Dumazedier (1973) ainda cita atividades sobre as quais não subsiste qualquer dúvida de serem classificadas como contrárias ao lazer. São elas: o trabalho profissional; o trabalho suplementar ou de complementação; os trabalhos domésticos (arrumação da casa); atividades de manutenção (refeições, cuidados higiênicos, o sono); atividades rituais ou cerimoniais, resultante de uma obrigação familiar, social ou espiritual (aniversários, reuniões políticas, ofícios religiosos) e, por fim, as atividades ligadas aos estudos interessados (círculos e cursos preparatórios de um exame escolar ou profissional).

Muitos são os autores contemporâneos interessados em entender o lazer, este que se configura como fenômeno social e, como tal, continua a gerar inquietações. O lazer foi definido por diversos autores como DUMAZEDIER (1975), MEDEIROS (1975), GAELZER (1979), REQUIXA (1980), MARCELLINO (1990), BRAMANTE (1998), CAMARGO (1998), WERNECK (2000), entre outros igualmente interessados no assunto.

Medeiros (1975) afirma que o lazer pode ser considerado como o espaço de tempo não comprometido, do qual se pode dispor livremente, pelo fato de ter cumprido obrigações do cotidiano, como as do trabalho.

Já para Dumazedier (1975, p. 34)

[...] o lazer é um conjunto de ocupações as quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou, ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

Gaelzer (1979, p. 54) diz que o lazer é,

[...] o bem estar individual que condiciona uma oportunidade de auto-avaliação e aperfeiçoamento, desenvolvimento físico, mental e espiritual equilibrados. [...] é a harmonia individual entre atitude, o desenvolvimento integral e a disponibilidade de si mesmo. É um estado mental ativo associado a uma situação de liberdade, de habilidade e de prazer.

Para essa autora o lazer é pautado sob os aspectos “tempo, atividade, atitude” como elementos dependentes um dos outros e relacionados, pois, sozinhos não poderiam preencher as condições necessárias ao que se domina lazer.

REQUIXA (1980, p. 35) entende lazer “como uma ocupação não obrigatória, de livre escolha do indivíduo que a vive e cujos valores propiciam condições de recuperação psicossomática e desenvolvimento pessoal e social”.

MARCELLINO (1990, p. 31) define lazer:

[...] como cultura - compreendida em seu sentido mais amplo - vivenciada (praticada ou fruída) no ‘tempo disponível’. O importante, como traço definidor, é o caráter ‘desinteressado’ dessa vivência. Não se busca, pelo menos fundamentalmente, outra recompensa além da satisfação provocada pela situação. A ‘disponibilidade’ de tempo significa a possibilidade de opção pela atividade prática ou contemplativa. Quero enfatizar esta última afirmação, uma vez que significa uma revisão de conceitos que emiti em outros trabalhos.

BRAMANTE (1998, p. 9) acredita que:

O lazer se traduz por uma dimensão privilegiada da expressão humana dentro de um tempo conquistado, materializada através da experiência pessoal criativa, de prazer e que não se repete no tempo/espaço, cujo eixo principal é a ludicidade. Ela é enriquecida pelo seu potencial socializador e determinada, predominantemente, por uma grande motivação intrínseca e realizada dentro de um contexto marcado pela percepção de liberdade. É feita por amor, pode transcender a existência e, muitas vezes, chega a aproximar-se de um ato de fé. Sua vivência está relacionada diretamente às oportunidades de acesso aos bens culturais, os quais são determinados, via de regra, por fatores sócio-político-econômico e influenciados por fatores ambientais.

Camargo (1998) trata o lazer como a forma na qual o homem procura ocupar o tempo livre se divertindo, repousando e se auto-desenvolvendo. Camargo lembra que o lúdico e a diversão podem estar inseridos no cotidiano das pessoas, estejam elas trabalhando ou não. O autor lembra ainda, que o homem mesmo procurando no lazer momentos mais agradáveis que o do trabalho, este ainda sim se mantém preso a uma

imposição de um lazer tão artificial quanto o trabalho.

Sobre essa proposta, CAMARGO (1998, p. 33) pergunta: “Um relógio de ponto pode nos dizer a que horas devemos nos divertir, a hora em que deixamos de ser tensos, produtivos, artificiais, para sermos relaxados, improdutivos, espontâneos?”

Para WERNECK (2000) o lazer é uma prática social relacionada às dimensões do trabalho, da política, da educação e da economia, sendo entendida como um direito social conquistado e regulamentado e da possibilidade de produção cultural, através das vivências lúdicas de diferentes conteúdos, transcorridas pela liberdade, autonomia, prazer e criatividade.

Para o presente estudo, levou-se em consideração todas as especificidades citadas pelos autores sobre o lazer, em específico, a de Werneck, já que o estudo corrobora a idéia de que o lazer pode sim ser relacionado ao trabalho, como ela cita. Inserir algumas características do lazer, mesmo que esporadicamente no ambiente de trabalho, pode trazer benefícios aos empregados e ao empregador.

É de grande valia salientar que o lazer é um fenômeno que já exerce conseqüências sérias sobre a sociedade, o trabalho, a família e a cultura e que é de suma importância que se aprofundem os estudos sobre o tema.

### **3.2. O Trabalho e o Não-Trabalho**

Vive-se um tempo em que o desemprego no Brasil e no mundo é absurdamente grande. Há bem pouco tempo, alguns discutiam se o trabalho era ou não tema central para interpretar questões da sociedade (OFFE, 1989).

Possivelmente, aqueles que nunca tinham sofrido a dor do desemprego, a frustração de não exercer nenhuma atividade remunerada ou que jamais passaram por necessidades advindas da falta de dinheiro é que discutiam tal suposição. Mas hoje, não resta a menor dúvida de que o trabalho sempre foi e continua sendo uma atividade vital e, também, um quesito essencial para o entendimento de inúmeros problemas reais, visíveis ou não, a atormentar a classe dos trabalhadores (BRUHNS, 2000).

A idéia de que no Brasil se trabalha pouco é falsa. Essa idéia, além de mentirosa é extremamente discriminatória, por atribuir de maneira implícita uma condenação ética aos trabalhadores. Comparando a jornada de trabalho dos brasileiros em relação aos dos trabalhadores de países desenvolvidos é possível desmentir a imagem de preguiçoso do povo brasileiro. Na década passada (1994) a população brasileira economicamente ativa (PEA) trabalhava mais de 44 horas por semana, enquanto que a Suécia, Alemanha e França registraram uma média de 38 horas semanais (BRASIL, 2007).

Porém, as discussões sobre as condições de trabalho no Brasil não se limitam à jornada das horas trabalhadas, a má distribuição de renda no país mostra a grande injustiça social que o Brasil vive. Esta pode ser vista na extrema concentração de renda na mão de poucos. Segundo o banco mundial, 51,3% de toda renda do país estava em posse de 10% da população. Comparando a outros países, o mesmo documento diz que, na Suécia, os 10% mais ricos detinham 20,8% da renda; nos Estados Unidos, 25%, na França, 26,1% e no Canadá, 24,1% (Folha de S. Paulo, 1995).

A concepção de que tempo é dinheiro está cada vez mais concretizada. Há a necessidade de fazer obedecer ao tempo de trabalho e de não-trabalho controlando-o segundo os interesses da razão administrativa. Produtividade e acumulação são os quesitos indispensáveis para uma sociedade regida pelas leis de mercado. O não-trabalho se reduz a perdas; perda de tempo e de dinheiro. Daí a resistência contra feriados, como o Carnaval ou Natal emendado ao Ano Novo. Se o que rege é o dinheiro, o tempo livre (o tempo de não-trabalho) só tem o objetivo de repor as energias do funcionário para sua próxima jornada de trabalho (BRUHNS, 2000).

Bottomore (1978) afirma que o trabalho e o lazer não devem ser separados um do outro, especialmente em sua influência sobre as atitudes sociais do indivíduo. O homem que passa suas horas de trabalho de forma subordinada, ocupado sempre com tarefas cansativas e sem relevância, em meio hostil, desprovido de beleza, dificilmente será capaz de usufruir seu tempo destinado ao lazer de forma ativa e criativa. O desenvolvimento do lazer criativo e ativo deve ser seguido de alterações na organização do trabalho, se o intuito for formar uma parte harmoniosa da vida de uma pessoa. É importante que o funcionário tenha maior responsabilidade e maior parte na

formação do meio que o cerca, que o interesse e a variedade em sua ocupação sejam imensos.

Portanto, o que parece ser adequado, não é a simples contraposição entre lazer e trabalho, mas sim, a possibilidade de estreitar as relações entre os dois fenômenos.

### **3.3. Relação Lazer-Trabalho**

A exaltação do trabalho vem se garantindo desde que os homens convivem em sociedades, entretanto, a valorização do lazer como fonte de desenvolvimento humano, surgido no século XX, é pouco evidenciada. A sociedade, em geral, ainda não considera o lazer como valor social importante, sendo este, comumente associado a termos pejorativos e carregado de preconceitos (JUNIOR, 2004).

A modernidade vem acompanhada de alterações em diversos segmentos, entre eles, o âmbito do trabalho. As exigências nesse ambiente podem estar cada vez mais intensas, sendo que o excesso e o número de informações e afazeres tende a deixar o indivíduo propenso a males relacionados ao estresse e doenças crônicas, entre as quais se destacam os problemas posturais e de coluna, as fadigas muscular e psíquica, além do desenvolvimento de lesões por esforços repetitivos, entre outras (MAIA, 2001).

Uma das formas compensatórias para que os trabalhadores minimizem os efeitos nocivos gerados pelo excesso de trabalho é aproveitando com mais qualidade o tempo disponível, destinado ao lazer, utilizando-o de forma a valorizar seu próprio desenvolvimento (JUNIOR, 2004).

Apesar do lazer já ser reconhecido como um direito do ser humano atestado por lei, este parece, ainda, não ser assimilado como tal.

Morris (1998) salienta que o homem procura a felicidade a partir de quatro dimensões, sendo elas: intelectual, estética, moral e espiritual. Essas estão relacionadas a valores, tais como: verdade, beleza, bondade e unidade, que são os elementos da base da vida humana. Desta forma, o lazer pode ser considerado um dos caminhos para promover no ser humano esses valores.

Embora o ser humano tenha vivenciado grandes transformações, acredita-se que este ainda não encontrou sua plenitude humana, já que acreditou que a razão daria conta dos ideais de humanização e que as descobertas científicas e o aperfeiçoamento tecnológico garantiriam essa plenitude da existência, mas, muito ainda, se tem que aperfeiçoar essas crenças, para que tal plenitude seja considerada para além de utopia (JUNIOR, 2004).

Afirma Santin (1994 p.24)

[...] parece que o homem da ciência e da técnica perdeu a capacidade de brincar, perdeu a fertilidade da fantasia, da imaginação guiada pelo impulso lúdico [...] Os homens dos dias de hoje estão mais preocupados com o trabalho, com o rendimento e com resultados.

Portanto, torna-se necessário favorecer uma nova consciência sobre a importância do lazer na vida humana, para poder sugerir novos caminhos em busca da plenitude do desenvolvimento humano (JUNIOR, 2004).

Junior (2004) salienta que existem algumas características que são determinantes quanto às atividades do contexto do lazer, ligadas ao tempo, ao momento em que elas ocorrem e à atitude de quem as vivencia. O caráter lúdico destas atividades é a primeira delas.

Para Marx (1975), o lazer se constitui no espaço que possibilita o desenvolvimento humano e também o repouso para a produção do trabalho.

Para uma atividade ser considerada do contexto do lazer, é necessário que o objetivo principal seja a satisfação pessoal, entretanto, também, é importante salientar a questão da “qualidade das ocupações desenvolvidas”. Afinal, apesar de serem bastante confundidos, lazer não é ócio (MARCELLINO, 1989).

Embasado nisso, o lazer tem papel básico como elemento importante por si só e, inclusive, como alternativa para o relaxamento e alívio dos problemas provindos da contextualidade e do dia-a-dia do ser humano, desde o nível pessoal, ao profissional. Sendo assim, o desenvolvimento de atividades com caráter mais lúdico, podem se tornar diferenciais importantes no favorecimento da relação entre trabalhadores, no relacionamento interpessoal, bem como, no alívio das tensões (PEREIRA; BUENO, 1997).



Para Dumazedier (1974), o lazer é de considerável importância na vida das pessoas e explicita que a ética do lazer não é a da ociosidade que rejeita o trabalho, nem a da licença que infringe as obrigações, mas a de um novo equilíbrio entre as exigências opcionais da sociedade e as exigências desinteressadas das pessoas.

O lazer ligado à promoção da saúde integral tem três funções primordiais: a de descanso, de divertimento (distração, recreação e entretenimento) e de desenvolvimento da personalidade (DUMAZEDIER, 1973).

A primeira função é a de descanso, descontração e recuperação, ou seja, o lazer é um reparador dos desgastes das forças físicas e psíquicas, ocasionadas pela maçante rotina, principalmente a rotina profissional.

A segunda função é a de divertimento, recreação e entretenimento, as quais as pessoas poderão escolher, de acordo com seu livre arbítrio, contrariando o tédio ou o estresse causado pelo trabalho diário. Esta função compreende, ainda, ocupações com único objetivo de distração, podendo ser elas de natureza artística ou não.

A função de desenvolvimento, terceira função, se verifica quando a pessoa é apta para agir e pensar, livrando-se da automatização da ação e do pensamento. As pessoas que usufruem o lazer podem ter condições de se desenvolver de forma mais completa, condição fundamental para seu bem-estar social e para sua participação mais ativa no atendimento das necessidades de ordem individual, profissional, cultural e comunitária (DUMAZEDIER, 1973; MAGNANE, 1969; REQUIXA, s.d.).

Ao contrário do trabalho, o lazer pode beneficiar a saúde geral dos indivíduos, canalizando as energias perdidas para aspectos saudáveis, diminuindo assim, o cansaço e o estresse do dia-a-dia (DUMAZEDIER, 1979; BUENO, 1981), algumas dessas características positivas do lazer poderiam estar diretamente envolvidas no âmbito do trabalho, o que levaria a um maior equilíbrio energético dos indivíduos envolvidos.

Por este motivo, nos momentos de trabalho fora ou dentro da unidade de serviço, os funcionários podem desenvolver atividades que sejam utilizadas como meios de reeducação, de alívio para o cansaço físico, para o aprimoramento das relações sociais, bem como, de forma a buscarem outros níveis de distração, recreação, entretenimento, de comunicação, motivação e alívio de tensão, os quais, nem sempre

são possíveis de serem vivenciados por livre escolha, devido a inúmeros fatores impeditivos, como o aspecto financeiro, a falta de compreensão sobre as atividades e sobre a importância da vivência do lazer, entre outros (PEREIRA; BUENO, 1997).

As próprias empresas podem se beneficiar por investirem em oferecer maior qualidade para seus funcionários, uma vez que a saúde geral seria beneficiada, com ressonâncias, inclusive, nos níveis de competência e envolvimento no trabalho.

Essas possibilidades podem ser favorecidas com a presença das atividades lúdicas durante os treinamentos empresariais, tornando-se interessante buscar compreender o envolvimento das atividades de caráter lúdico no contexto do ambiente de trabalho das empresas.

### **3.4. Empresa**

O ambiente empresarial é caracterizado pela produtividade alcançada por meio de relações entre pessoas, competitividade e ações estratégicas. Deste modo, estudos como o de Vilarta, Carvalho, Gonçalves e Gutierrez (2006) têm evidenciado que esses aspectos também têm efeitos negativos sobre o bem-estar psíquico, clínico e social do trabalhador.

Na atualidade, o trabalhador desenvolve inúmeras tarefas para cumprir as exigências, tendo que se desdobrar entre as ocupações profissionais, atividades relacionadas com os cuidados com a família, além da constante preocupação com a atualização de seus conhecimentos. Para Maia (2001), o ser humano vive em um mundo em constante mudança, onde os acontecimentos se sucedem de forma rápida e cuja única certeza é a aceitação da constante alteração como novo paradigma social, organizacional e institucional.

No ambiente empresarial as ações estratégicas são derivadas da colonização do mundo da vida, artificializando as relações entre sujeitos e expressando atos de poder e submissão. Isso decorre das relações burocráticas próprias desse meio (MOTTA, 1981).

A necessidade de aumento de produtividade, a cobrança e a responsabilidade que são impostas aos funcionários que estão inseridos no mercado de trabalho são grandes. Com isso, as empresas não são consideradas exatamente um coletivo, mas sim, um conjunto de alianças temporárias e variáveis. Todos os seus membros determinam planos individuais de ação e articulam alianças, em função de objetivos pessoais (GUTIERREZ, 1999).

Portanto, a forma de interação não constitui necessariamente um meio de integração social positivo entre funcionários da mesma empresa, pois as relações são determinadas pelos interesses de ganhos individuais, nas quais as ações de cooperação se dão a partir de uma lógica estratégica, ou seja, a cooperação, normalmente, só ocorre nos limites da superposição de interesses individuais (MARQUES; GUTIERREZ; ALMEIDA, 2006).

Alguns autores, tais como Alameida (2005), Canete (2001), Silva (2005), salientam que a cobrança exagerada e a necessidade de lucratividade, assim como, o ambiente empresarial muito competitivo, exercem influência negativa sobre a saúde psicológica e social dos funcionários.

O ambiente, por esses motivos, opera como um dificultador para a manutenção do conforto do funcionário em seu local de trabalho, diminuindo sua capacidade de produção (CANETE, 2001).

Torna-se premente, então, que as empresas busquem maior produtividade, porém, levando em consideração a qualidade existencial dos funcionários, em que estes se sintam bem no ambiente de trabalho, e que esse bem-estar advenha, não somente da ausência de doenças, mas também, de interações sociais positivas entre colegas (MARQUES, 2005).

É de total interesse da empresa que, além de buscar suas próprias metas pessoais, o funcionário saiba agir de acordo com as metas da corporação e trabalhe para que a mesma permaneça saudável. Isso implica ações cooperativas entre funcionários. Outro ponto referente à relação entre competição e cooperação na empresa é o fato de os sujeitos envolvidos agirem de acordo com seus objetivos pessoais, ainda que de acordo com as regras e necessidades da empresa. Para isso, é de grande valia que a relação do empregado com os propósitos da instituição que o

emprega seja bastante saudável. É válido que o empregado sinta-se importante dentro do seu serviço e que as condições para executar suas obrigações sejam totalmente favoráveis (MARQUES; GUTIERREZ; ALMEIDA, 2006).

Estabelece-se, no ambiente, uma inter-relação mútua entre funcionário e empresa. Se de um lado a empresa necessita de empregados capacitados, motivados, saudáveis, tanto fisicamente quanto psiquicamente, para que executem suas funções dentro do maior rendimento, do outro, o funcionário necessita de condições favoráveis para a produção, tanto em relação ao local, quanto ao ambiente social do trabalho (MARQUES; GUTIERREZ; ALMEIDA, 2006).

Para Marques; Gutierrez; Almeida, (2006), a manutenção do bem-estar e qualidade de vida dos empregados, além de estar ligada às formas de comunicação, está relacionada à identificação do funcionário com seus colegas e com os objetivos e metas expostos no local de trabalho. Muitas empresas acreditam nessa idéia e investem em programas de qualidade de vida para seus funcionários.

Uma das estratégias adotadas pelas empresas para amenizar os problemas citados refere-se à inserção de programas de qualidade de vida, ou seja, programas que buscam promover a melhoria do bem-estar e, conseqüentemente, da produtividade de empregados (MARQUES; GUTIERREZ; ALMEIDA, 2006).

### **3.5. Programas Adotados**

As empresas, freqüentemente, buscam a qualidade em todos os seus segmentos e, para conquistá-la, a qualidade de vida dos funcionários tornou-se um dos elementos que contribuem para obtenção deste mérito. As instituições estão modificando suas atitudes e valores, relacionados à vida de seus colaboradores, procurando aumentar as possibilidades positivas de vivência dentro da empresa.

Atualmente, umas das evidências de inserção do lazer no universo corporativas são os programas de qualidade de vida focados em diferentes práticas corporais. Kallas (2006) sugere que gestores, pesquisadores e profissionais incorporem uma visão de pesquisa e implementação das práticas corporais nas organizações, salientando esses

interesses podem versar sobre a promoção de saúde, podendo ser trabalhado a ginástica laboral; elaboração de espaço para uma academia corporativa; atenção à postura e ergonomia, entre outros. O autor ainda sugere a inclusão de treinamentos para o desenvolvimento, relacionado com os jogos cooperativos, treinamento ao ar livre, esportes na natureza, etc. e, por último, a organização de espaços e áreas sociais, para prática de esportes e vivência de atividades do contexto do lazer, as quais podem ser compostas por campeonatos esportivos, eventos em datas comemorativas e festas.

Diante desta contribuição, pode-se destacar que cada instituição, empresa ou grupo social deve interferir conforme suas possibilidades de ofertas, promovendo um ambiente de maior espontaneidade, buscando que esses envolvidos possam apresentar um estilo de vida mais saudável e ativo.

Várias são as possibilidades e vários são os objetivos de se inserir alguns aspectos característicos das atividades do contexto do lazer no ambiente de trabalho com foco na qualidade de vida, seja para influenciar na produtividade da empresa, seja para integrar funcionários, seja para a pura prática de atividades fora da rotina, seja para aumentar a atratividade da empresa e fixar a responsabilidade social, ora em benefício da empresa, ora em benefício do trabalhador, ora em benefício da sociedade.

Entretanto, nem sempre essa perspectiva é respeitada, o que motivou o interesse do estudo, no sentido de compreender essas relações diretamente no contexto empresarial.

## **4. MÉTODO**

### **4.1. Natureza da pesquisa**

O estudo, de natureza qualitativa, consistiu em duas etapas. A primeira etapa referiu-se a um levantamento bibliográfico das fontes relativas aos temas envolvidos no estudo, quais sejam: lazer, trabalho, empresa, lúdico, compreendendo-se como fontes os livros, as bases eletrônicas de dados e artigos em revistas e *sites* especializados. A segunda etapa envolveu uma pesquisa exploratória, por meio da qual foram captados os dados junto à população alvo do estudo.

### **4.2. Sujeitos**

A amostra intencional de sujeitos foi constituída de 25 funcionários, sendo eles de diferentes setores de uma empresa de confecções de pequeno porte da cidade de Sorocaba, selecionada mediante anuência em participar do estudo, SP. Os sujeitos eram adultos, de ambos os sexos, nível de escolaridade diversificado e formação profissional variada.

### **4.3. Instrumento**

A pesquisa exploratória foi feita por intermédio de um questionário contendo perguntas mistas, aplicado aos funcionários participantes.

#### 4.4. Procedimento

A escolha da empresa de confecção de roupas, de pequeno porte, na cidade de Sorocaba, Estado de São Paulo, cujos funcionários participaram do estudo, tem por justificativa que a mesma costuma implementar vivências diferenciadas aos funcionários, promovidas com total responsabilidade dela própria, referente a um treinamento interno, realizando jogos e atividades com dinâmicas lúdicas, no qual todos os funcionários tomam parte.

Nesses jogos, ou nas dinâmicas, geralmente, são compreendidas todas as ações que o empregador julga serem necessárias para o bom andamento dessa empresa, como por exemplo, ações que mostram espírito de equipe, liderança por parte de alguns, iniciativas, etc.

Cabe ressaltar que toda essa etapa referente ao treinamento não foi de responsabilidade da pesquisadora, sendo este totalmente realizado por um grupo contratado pela própria empresa.

O treinamento foi realizado em uma chácara, com grande espaço, cedido pela empresa. Foram atribuídas tarefas e desafios aos participantes, que estavam divididos em grupos. Essas tarefas eram acompanhadas pelo grupo que aplicava o treinamento. Os condutores dos jogos estavam fantasiados de personagens o tempo todo, para dar mais veracidade ao jogo. Ao final do dia, eram captados todos os pontos feitos pelos dois grupos e após a finalização do jogo era feita uma reflexão sobre toda atividade vivenciada no dia e o que ela pode acrescentar na rotina diária de trabalho.

Logo após essa vivência promovida pela própria empresa, foi realizada a pesquisa exploratória do estudo, desenvolvida pela pesquisadora. Para essa segunda etapa, relativa à pesquisa exploratória, foi elaborado o questionário piloto, o qual foi validado com base no processo de julgamento feito por três professores doutores, especialistas na área em questão e, com base nesta análise, foi elaborado o instrumento definitivo.

A partir da formulação do questionário definitivo, os sujeitos representantes de todos os segmentos da empresa foram contatados individualmente e convidados a participarem do estudo. De posse da anuência dos mesmos, estes assinaram o termo

de consentimento livre e esclarecido (ANEXO A) e responderam às questões propostas no instrumento de pesquisa (ANEXO B).

Os dados foram analisados descritivamente, por meio da Técnica de Análise de Conteúdo Temático e subsidiaram novas reflexões apresentadas a seguir.



## 5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados coletados por meio da aplicação do instrumento foram analisados de forma descritiva, utilizando-se a Técnica de Análise de Conteúdo Temático, a qual, conforme evidencia Richardson (1999), é um conjunto de análise das comunicações, através de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição das mensagens, que permitem inferir conhecimentos relativos às condições de produção e recepção dessas mensagens.

Segundo Marconi e Lakatos (1986) a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, descrevendo tendências, identificando as intenções e verificando as atitudes e comportamentos das pessoas envolvidas na pesquisa.

Richardson (1999) ressalta que este método de análise, baseado em teorias relevantes para o desenvolvimento das explicações e descobertas do pesquisador, facilita a verificação da frequência de determinadas visões estimuladas pelas perguntas.

Optou-se por não incluir as respostas dos participantes na íntegra, devido à extensão que seria dada à pesquisa, preferindo-se transcrever somente os assuntos pertinentes ao que seria analisado, passando-se, diretamente, para a etapa de análise de palavras-chave, ou frases relevantes e com sentido para a pesquisa, denominada de formulação dos indicadores, conforme demonstrado a seguir.

Acerca dos dados sobre a amostra selecionada, as idades dos 25 participantes entrevistados não foram questionadas, já que para o objetivo do estudo isso não era relevante. Porém, a empresa informou que, no treinamento, as idades dos participantes variaram entre 18 e 53 anos.

Quanto ao sexo dos participantes, 72% eram mulheres e apenas 18% eram homens, o que já era, de certa forma, esperado, por se tratar de uma confecção de roupas que, normalmente, emprega mais mulheres, pelo fato de serem costureiras de profissão.

O tempo de empresa dos participantes era bastante variado, tendo alguns que haviam ingressado na empresa há cerca de 1 ano, até participantes com 13 anos de empresa, totalizando uma média de 3,76 anos de participação na empresa entre os participantes.

Os cargos dos funcionários participantes eram bastante variados, entre eles haviam: costureiras, faxineiras, auxiliares de produção, auxiliares de corte, passadeiras, revisadoras, auxiliares administrativos, motorista, entre outros. Em relação ao turno de trabalho na empresa, este se mantinha o mesmo: das 7h00 às 17h00, de segunda-feira à sexta-feira, com uma hora de almoço, somando-se, assim, 9 horas trabalhadas por dia.

De posse das respostas dos questionários dos participantes, foi feito um desmembramento dessas respostas, salientando-se as palavras e frases mais relevantes e que fizeram mais sentido para a temática da pesquisa.

**Questão nº 1: Você já havia participado de algum treinamento, antes deste treinamento lúdico? Se sim, sobre o quê?**

Dentre todos os participantes, 68% responderam que sim, que já haviam participado, antes do treinamento lúdico, de algum outro tipo de treinamento. Os restantes 32% responderam que não haviam participado de outros treinamentos antes da vivência do treinamento lúdico. Para esses participantes, o treinamento lúdico foi a primeira experiência em treinamentos empresariais.

Em relação ao assunto tratado nesses outros treinamentos anteriores, entre os 68% que responderam já terem participado antes, houve diversos tipos de temas citados, dentre eles: treinamentos motivacionais, de melhoria contínua, de incentivo profissional, treinamento comportamental, técnico e, entre os mais citados estiveram o treinamento de liderança e o de cooperação.

Nota-se, aqui, que os treinamentos empresariais já são algo presente em algumas empresas e que os empresários já enxergam a importância de inserir seus funcionários em aprendizados diferentes do cotidiano, proporcionando-lhes

treinamentos em diversas áreas de interesse da empresa.

Marcellino (1999) aponta a necessidade, cada vez mais premente, de as empresas se incorporarem às novas mudanças sociais, às abordagens axiológicas do perfil de exigência de funcionários no mercado, tendo que reconstruir seus programas de ações, no sentido de catalisar novos traços para a promoção de elementos vitais, como ênfase nos aspectos da criatividade, da inovação, dos relacionamentos interpessoais, das relações produtivas no trabalho, entre outros, que se tornam essenciais para sua sobrevivência.

Esse autor ainda ressalta que implementar as mudanças necessárias para o bom andamento da empresa é o grande desafio do momento. Portanto, cresce, cada vez mais, os treinamentos empresariais com esses objetivos, como se pode notar no resultado dessa questão.

Além do retorno para a própria empresa, algumas já se preocupam, de certa forma, com o bem estar de seus funcionários e com o bom convívio entre os colegas de trabalho dentro da empresa, como elementos que podem fazer alguma diferença no que concerne ao ambiente de trabalho.

A necessidade de valorização e humanização dentro do ambiente empresarial faz com que, cada vez mais, empresas venham investindo em seus funcionários, com uma visão de que funcionário mais satisfeito e feliz produz mais, falta menos e dá mais lucro. Esses investimentos, muitas vezes, vêm em forma de treinamentos para os trabalhadores, com objetivos diversos. Entretanto, um ponto que fica patente é o de que os treinamentos sempre buscam uma melhoria, seja para o funcionário ou para a empresa.

Schwartz (2004) chama atenção para o fato de que, em meio a várias atividades que podem ser realizadas pela empresa, os treinamentos tornaram-se um importante estímulo para melhorar a relação entre empresa e funcionários e a própria relação entre os funcionários. Essa autora afirma que, cada vez mais, empresas estão implantando esse tipo de atividade, tendo em vista os retornos positivos que dela fluem.

**Questão nº 1 a: Caso tenha respondido sim na questão anterior, como este treinamento foi apresentado? Pode assinalar uma ou mais.**

Nesta questão foram dadas algumas opções para os participantes assinalarem, levando em consideração os tipos de treinamentos mais aplicados ultimamente, como palestras, dinâmicas, atividades de aventura na natureza (*rafting, rapel* ou *bóia-cross*), entre outros.

Dentre os 68% dos participantes que responderam sim, houve uma grande concentração de respostas nas opções das palestras e dinâmicas, pois 60% dos participantes responderam terem participado de treinamentos em forma de palestras, 37% respondeu ter participado de treinamento com dinâmica e somente 3% respondeu ter vivenciado treinamento com atividades na natureza.

É importante salientar que os participantes poderiam assinalar uma ou mais alternativas. Foram consideradas todas as alternativas assinaladas, sendo cada alternativa assinalada, um percentual igual do total.

Com isso, percebe-se que treinamentos em forma de palestras ainda são o tipo mais utilizado para esse fim. Mas, é de grande valia ressaltar que treinamentos com dinâmicas já vêm crescendo e ocupando um espaço de suma importância. Nota-se que, cada vez mais, as empresas percebem a importância da presença do elemento lúdico dentro dos treinamentos, para que se obtenham bons resultados e, com isso, possa se implantar mais dinamismo nessas atividades.

Schwartz (2004) afirma que dentre os vários treinamentos que podem ser realizados pelas empresas, os mais utilizados são os que vêm em forma de palestras, o que corrobora os dados desse presente estudo. Entretanto isso já está mudando, pois os treinamentos dinâmicos vêm se tornando um grande estímulo para se melhorar a relação entre empresas e funcionários. Essa autora acredita que o lazer, em suas diversas manifestações, sempre pode contribuir para um melhor entendimento e desenvolvimento de ações humanas em qualquer setor, inclusive nas empresas.

Gonçalves e Perpétuo (2001) salientam que o uso de dinâmicas no processo de desenvolvimento, seja social, educativo, pessoal ou profissional, confronta comportamentos, hábitos, valores e conhecimentos, levando os participantes a uma

avaliação e reelaboração individual evolutiva, podendo, assim, potencializar o grupo no aprimoramento da subjetividade e no próprio processo de educação e construção do conhecimento e da prática social.

Nota-se que, ainda é muito escassa a aplicação de treinamentos diretamente na natureza. Apenas 3% das questões assinaladas eram de atividades na natureza. Treinamentos de outras formas nem chegaram a ser citados.

**Questão nº 2: após ter vivenciado esse treinamento lúdico, você acredita que o relacionamento com seus colegas de trabalho tenha melhorado?**

Dos 25 participantes, 72% responderam que sim, reafirmando que, após o treinamento, o relacionamento com os colegas de trabalho melhorou. Apenas uma minoria de 28% acredita que o relacionamento com os colegas não tenha melhorado após o treinamento.

Marques, Gutierrez e Almeida (2006) salientam que o ambiente empresarial é competitivo e pautado em ações estratégicas e que, em momentos de lazer, essa característica não precisa e nem deve ser fortalecida, durante as atividades, e sim, torna-se necessário ampliar-se a gama de vivências que extrapolem o objetivo de determinação de vencedores em detrimento de outros participantes.

Soler (2002) chama atenção para as atividades cooperativas, por exemplo, os jogos cooperativos, evidenciando que estes podem ser de grande valia para esta finalidade, tendo em vista que buscam facilitar o encontro consigo mesmo, com os outros e com a natureza, com o objetivo de promover a integração do todo, em que sempre as propostas do conjunto predominarão sobre a proposta pessoal. No jogo cooperativo os participantes jogam com os outros e não contra os outros, a idéia é resolver os problemas, superar os desafios, os conflitos e os obstáculos encontrados, junto ao grupo e não superar um indivíduo ou o grupo.

Portanto, é necessário que o treinamento valorize a cooperação e a convivência amigável entre os funcionários da empresa, incentivando sentimentos de integração, coleguismo e unidade como grupo, fazendo, assim, com que o relacionamento entre

colegas de trabalho melhore.

**Questão nº 3: Após ter vivenciado esse treinamento lúdico, você acredita que o relacionamento com seu empregador (encarregado) tenha melhorado?**

Nessa questão, 56% dos participantes responderam não, que o relacionamento com seu empregador ou encarregado não melhorou após o treinamento, contra 44% que responderam sim, que o relacionamento com o empregador melhorou após o treinamento lúdico.

Quanto ao resultado dessa questão, a literatura difere dos dados apresentados pelos participantes do estudo, tendo em vista que um pouco mais da metade destes não apontou melhoria no relacionamento hierárquico, mesmo após a vivência do treinamento lúdico.

A literatura dessa temática é bastante consistente no que diz respeito às melhorias que o lazer pode trazer no âmbito do trabalho, inclusive na melhoria da relação entre funcionário e empregador.

Marcellino (1999) aponta que o lazer no ambiente empresarial possibilita a participação dos funcionários em atividades que desenvolve a atitude crítica, criativa e, portanto participativa. É nesse momento que as manifestações de lideranças são apresentadas de uma forma diferente daquelas estabelecidas no âmbito do trabalho, gerando novas relações interpessoais, aumento da auto-estima e a melhoria das relações no ambiente de trabalho, uma vez que se coloca “no mesmo jogo” o patrão e o empregado, que mesmo com diferentes objetivos, visões e expectativas profissionais, participam de momentos de lazer, nos quais quem se expõe é o indivíduo e não o profissional.

É importante chamar a atenção aos números da questão, já que, levando-se em consideração os números, houve praticamente uma difusão igual de respostas para cada lado, uma vez que 14 participantes responderam não, e 11 responderam sim. Isso pode apontar que o preconceito da relação empregado e empregador já está sendo visto com outros olhos. Embora seja ainda preciso trabalhar muito essa temática, os

olhares já estão mudando quanto ao assunto.

O resultado da questão pode ter sido influenciado pelas tarefas apresentadas na vivência. Talvez estas não tenham incentivado diretamente esse aspecto, o que merece novos estudos e reflexões acerca desta temática.

**Questão nº 4: Você acha que o treinamento o lúdico facilitou o desenvolvimento das ações entre o empregador (encarregado) e os funcionários? Sim ou não e por quê?**

Para 52% dos participantes, o treinamento não facilitou o desenvolvimento das ações entre o empregador e os funcionários. Os motivos mais citados para justificar esse resultado foram: o fato do empregador não estar presente no treinamento; de não ocorrer, com frequência, treinamentos desse tipo e o fato de não se praticar, na rotina do trabalho, o que foi passado no treinamento.

Estas afirmações podem ser percebidas nas respostas de alguns participantes. O participante 2 disse: "... faltam mais treinamentos deste tipo para os colaboradores incorporarem o espírito do treinamento". Nota-se que o participante julga necessário, tanto adicionar mais treinamentos lúdicos quanto que seu encarregado ou empregador participe do mesmo.

O Participante 12 acrescenta: "...falta mais treinamento com o grupo", o que também reforça a idéia da importância desse tipo de treinamento em relação a estes aspectos.

Entretanto, para 48% dos participantes, o treinamento facilitou sim o desenvolvimento das ações entre empregador e funcionários. Para estes, o treinamento ajudou a uni-los como uma equipe, aumentando a liberdade para se discutir problemas da empresa e solucioná-los em conjunto, além de ampliar também o nível de relacionamento com o empregador.

Algumas das respostas dos participantes ilustram estas afirmações. O participante 14 afirmou: "... o treinamento serviu para formamos uma equipe e encarar melhor as situações boas e ruins do cotidiano". O participante 19 acrescentou:

“...conseguiu passar as visões e responsabilidades atribuídas a cada membro da equipe” e, por fim, o participante 23 disse: “...durante o treinamento, a relação entre funcionários, mesmo de cargos diferentes, torna-se igual, tendo assim, mais liberdade, propiciando uma relação mais íntima”.

Krausz (1991) aponta que existem diversos tipos de líderes. O líder carismático, o líder educativo, o líder inspirador, o líder distributivo e o líder repressivo. O líder repressivo ganha legitimidade na violência, seja na imposição física ou verbal, líder e liderado se repelem. O medo é a palavra-chave, fazendo com que, mesmo após a vivência de um treinamento lúdico, o preconceito entre empregado e empregador não desapareça por completo e que a relação entre estes não obtenha a melhora esperada.

Entretanto, é importante ressaltar que nessa questão também houve praticamente um empate entre as respostas, pois 13 participantes responderam não e 12 responderam sim, no que concerne a melhorias no relacionamento.

Marcellino (1999) enfatiza o excelente canal que o lazer pode vir a ser na melhoria da relação entre o patrão e o funcionário. Cabe ao profissional que organiza as atividades de lazer na empresa, ter o cuidado e a consciência do trabalho a ser realizado, já que este está lidando com dois clientes distintos, que deveriam estar satisfeitos após a participação. Esta atividade tem de conter as características de interação, integração e participação mútua entre empregado e empregador para que se tenha um resultado favorável entre eles.

O fato de ainda se ter um pouco mais da metade dizendo não, pode ser explicado com base na afirmação de um dos participantes, a qual foi bastante pertinente. O participante 13 salientou que o treinamento não melhorou no desenvolvimento das ações entre empregador e funcionários “... devido à cultura já enraizada nos funcionários e empregador”.

Essa também é uma temática que merece mais estudos e reflexões por parte dos pesquisadores interessados no assunto.



**Questão nº 5: Você acredita que o treinamento passado com jogos recreativos seja mais interessante do que palestras formais, comuns em treinamento? Explique.**

Houve uma unanimidade quanto às respostas dos participantes, já que 100% destes responderam que sim, que o treinamento passado com jogos recreativos é mais interessante do que palestras formais, comuns em treinamento.

Pereira e Bueno (1997) citam que o desenvolvimento de atividades com caráter mais lúdico possa se tornar diferenciais importantes no favorecimento da relação entre trabalhadores, no relacionamento interpessoal, bem como, no alívio das tensões, o que reforça tal resultado expressivo.

O participante 23 salientou que: "... a participação dos funcionários é mais ativa, proporcionando uma melhor aprendizagem do treinamento em si". O participante 19 respondeu que: "... a liberdade de comunicação, apresentada e a descontração, influenciam nos resultados".

Marx (1975) já reforçou que o lazer se constitui no espaço que possibilita o desenvolvimento humano e também o repouso da produção do trabalho. Sendo assim, o treinamento tem caráter lúdico proporcionou um momento de lazer para os participantes envolvidos, além de desenvolver as ações propostas na atividade.

Junior (2004) salienta que existem algumas características que são determinantes quanto às atividades do contexto do lazer, ligadas ao tempo, ao momento em que elas ocorrem e à atitude de quem as vivencia. O caráter lúdico destas atividades é a primeira delas. Os participantes citaram que o treinamento é mais interessante, devido à descontração, ao divertimento e ao dinamismo. O participante 18 evidenciou que o treinamento: "... é dinâmico, divertido, foge do comum e do ambiente cansativo das palestras".

Então, pode-se afirmar que, apesar de se tratar de um treinamento empresarial com objetivos e metas, o treinamento lúdico foi associado a um momento de lazer para os funcionários participantes, tendo repercussões positivas.

### **Questão nº6: Você gostaria de vivenciar novamente outro treinamento com jogos recreacionais? Por quê?**

Devido ao resultado da questão anterior, já era esperado que a aderência aos treinamentos lúdicos fosse grande. Novamente, 100% dos participantes responderam que gostariam sim de vivenciar outro treinamento desse tipo.

As justificativas foram diversas, mas as mais citadas foram: que o treinamento foi divertido, não foi rotineiro e monótono, houve maior aprendizado em relação aos outros tipos de treinamento, o astral do grupo melhorou e as relações entre eles também.

O participante 10 afirmou que gostaria de participar novamente, pois o treinamento "... ocasionou um resultado excelente entre aqueles que praticaram, o local de trabalho tornou-se um local gostoso para se trabalhar". O participante 9 afirma que gostaria de participar novamente de treinamentos lúdicos, pois, este possibilitou que "...você conheça mais as pessoas que trabalham com você. E, ainda, o participante 7 evidenciou que: "...é muito engraçado e divertido e proporciona um melhor relacionamento entre colegas de trabalho".

É nítido que palestras ministradas da forma tradicional, em que o locutor fala por 2, 3 até 4 horas, não são de todo aproveitadas e que, facilmente, os ouvintes se dispersam ou se desconcentram, mesmo havendo pausas para um *coffee break*. Por isso, a unânime preferência pelo treinamento lúdico, já que este treinamento é dinâmico, divertido e prazeroso, como se pode perceber pelas respostas dos participantes.

Schwartz (2004) salienta que os treinamentos representam uma possibilidade de estreitamento das relações entre funcionário e empresa, além de um espaço dinâmico de reciclagem de conhecimentos e atualizações, merecendo que estes sejam prazerosos e atrativos, para que esta possibilidade de ampliação das relações produtivas no trabalho possa ser efetivamente vivenciada.

Mas, não é somente os treinamentos que podem ser benéficos, motivantes e divertidos para os trabalhadores. Existem muitos tipos de atividades que podem ser aderidas pelas empresas para que o bem estar e a qualidade de vida sejam intensificados. Kallas (2006) sugere que gestores incorporem práticas corporais nas

organizações, como por exemplo, a ginástica laboral; a elaboração de espaço para uma academia corporativa; atenção à postura e ergonomia, entre outros.

O autor ainda sugere a inclusão de treinamentos para o desenvolvimento, relacionado com os jogos cooperativos, treinamento ao ar livre, esportes na natureza e, por último, a organização de espaços e áreas sociais, para prática de esportes e vivência de atividades do contexto do lazer, as quais podem ser compostas por campeonatos esportivos, eventos em datas comemorativas e festas.

Todos esses aspectos podem ser indicativos para o aprimoramento da qualidade nas relações de trabalho.

## 6. CONCLUSÃO

Ao longo deste estudo, buscou-se verificar se os jogos vivenciados em treinamentos empresariais poderiam interferir de alguma forma, contribuindo para um melhor entendimento e desenvolvimento de ações entre empregador e funcionário e analisar a aceitabilidade deste recurso em comparação às palestras ou eventos formais, comuns em treinamentos empresariais mediante questionário.

A revisão de literatura permitiu que fossem levantadas informações importantes da temática como, por exemplo, sobre o lazer, sobre programas adotados, sobre a empresa atualmente e treinamentos empresariais.

Os treinamentos empresariais estão cada vez mais presentes nas empresas. Com temáticas diversas, esses treinamentos buscam sempre um desenvolvimento, seja pessoal, profissional ou social, para o participante.

Há, ainda, certa resistência quanto ao tipo de treinamento adotado pelas empresas. Na sua maioria, os treinamentos são ministrados em forma de palestras, mas as dinâmicas já vêm ganhando força no mercado, pelo desenvolvimento de técnicas e atividades diversificadas. O lúdico e o lazer já começam a ser evidentes nesse treinamento dinâmico.

Mediante estas atividades diferenciadas os participantes têm a oportunidade de vivenciar momentos e sensações que no seu dia-a-dia, por diversos fatores, nem sempre é possível. Esta forma de treinamento parece ter resgatado algumas sensações e sentimentos que, no trabalho formal, seriam muito difíceis de serem expressos, além de ter propiciado o estreitamento das relações entre colegas de trabalho, obtendo-se uma melhora bastante positiva.

Já o relacionamento do funcionário com o empregador ou encarregado e o desenvolvimento das ações entre estes não foram tão melhorados, ao se comparar ao relacionamento entre os funcionários. Isto pode ocorrer por diversos motivos, como por exemplo, o tipo de liderança que o líder costuma adotar, ou o grande preconceito que se tem de um lado para o outro. Existe, ainda, uma cultura bastante enraizada nas duas

vertentes, a qual deve ser quebrada, para que se estreitem as relações entre estes. É preciso mais estudos dentro desta temática por parte dos pesquisadores interessados no assunto.

O efeito para aqueles que participam de um treinamento lúdico é tão gratificante que 100% dos entrevistados gostariam de participar novamente de treinamentos como o do estudo pelo dinamismo, diversão e a interatividade entre os participantes.

Concluiu-se, assim, que é de suma importância que, cada vez mais, sejam desenvolvidas atividades e dinâmicas para as empresas, pois foi provado que por meio de atividades com caráter lúdico em treinamentos empresariais o objetivo deste é alcançado com mais êxito e é de total aceitabilidade pelos participantes.

É importante que os líderes e chefes participem dos treinamentos e integrem-se com os seus funcionários e que estes conheçam as vontades e as características de seus líderes, estando abertos para uma aproximação, fazendo com que se estreitem as relações, no sentido de poderem conviver harmoniosamente no ambiente de trabalho, inclusive, com possíveis ressonâncias em outras esferas de convívio social.

## 7. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. A. B. Empresa e qualidade de vida, novos rumos e desafios. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G.; VILARTA, R. (Orgs.). **Gestão de qualidade de vida na empresa**. Campinas: Ipes, 2005. p.71-83.

BOTTOMORE, T. B. **As classes na sociedade moderna**. Trad. de F. Tabak. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

BRAMANTE, A. C. Lazer: concepções e significados. **Licere**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 9-17, 1998.

BRASIL. **Jornada semanal de trabalho em diversos países**. Disponível em: [www.dieese.org.br/esp/jtrab/bolset96.xml](http://www.dieese.org.br/esp/jtrab/bolset96.xml). Acesso em: 16 ago. 2008.

BRUHNS, H. T. **Temas sobre lazer**. Campinas, SP: Autores Associados, 2000.

BUENO, S. M. V. **Contribuição ao estudo da aplicação do lazer no ambiente hospitalar**. Ribeirão Preto, 1981. 236p. Dissertação (Mestrado) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo.

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

CAMARGO, L. O. de L. **O que é lazer**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

CANETE, I. **Humanização: desafio da empresa moderna: a ginástica laboral como caminho**. 2.ed. São Paulo: Ícone, 2001.

DUMAZEDIER, J. **Lazer e cultura popular**. São Paulo: Perspectiva, 1973.

DUMAZEDIER, J. **Lazer e cultura popular**. São Paulo: Perspectiva, 1975. p.34.

DUMAZEDIER, J. **Sociologie empirique du loisir**. Paris: Ed.Du Seuil, 1974.

DUMAZEDIER, J. **Sociologia empírica do lazer: a dinâmica produtora do lazer**. São Paulo: Perspectiva, 1979.

**Folha de S. Paulo**, 28/07/1995.

GAELZER, L. **Lazer: benção ou maldição?** Porto Alegre: Sulina, 1979.

GONÇALVES, A. M.; PERPÉTUO, S. C. **Dinâmica de grupos na formação de lideranças**. Rio de Janeiro: DP&A editora, 2001.

GUTIERREZ, G. L. **Gestão comunicativa: maximizando criatividade e racionalidade: uma política de recursos humanos a partir da teoria de Habermas**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

JUNIOR, J. M. **Valores, lazer e recreação na sociedade contemporânea**. 2004. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

KALLAS, D. **Guia brasileiro de práticas corporais e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: ABTD, 2006.

KRAUZ, R. R. **Compartilhando o poder nas organizações**. São Paulo: Nobel, 1991.

MAGNANE, G. **Sociologia do esporte**. São Paulo: Perspectiva, 1969.

MAIA, A. S. **Viver com qualidade: desafio para o século XXI**. In MOREIRA, W. W. (Org.) – **Qualidade de vida: Complexidade e educação**. São Paulo: Papyrus, 2001.

MARCELLINO, N. C. **Capacitação de animadores sócio-culturais**. Campinas: Papyrus, 1989.

MARCELLINO, N. C. **Lazer e educação**. 2. ed. Campinas: Papyrus, 1990.

MARCELLINO, N. C. (Org.). **Lazer & Empresa**. 2<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Editora Papyrus, 2000.

MARCONI, M. A., LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARQUES, R. F. R.; GUTIERREZ, G. L.; ALMEIDA, M. A. B. Esporte na empresa: a complexidade da integração interpessoal. **Revista brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v.20, n.1, p.27-36, 2006.

MARQUES, R. F. R.; Integração e bem-estar dos funcionários da empresa. O esporte como caminho. In GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G; VILARTA,R. (Orgs.). **Gestão de qualidade de vida na empresa**. Campinas: Ipes, 2005.

MARX, K. *O capital*. São Paulo: Abril, 1975.

MEDEIROS, E. B. **O lazer no planejamento urbano**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1975.

MORRIS, T. **A nova alma do negócio**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

MOTTA, F. C. P. **O que é burocracia?** São Paulo: Brasiliense, 1981.

OFFE, K. **Trabalho e sociedade**. Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da "sociedade do trabalho". Trad. De G. Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.



PEREIRA, M. E. R.; BUENO, S. M. V. Lazer – Um caminho para aliviar as tensões no ambiente de trabalho em UTI: uma concepção da equipe de enfermagem. **Rev.latino-am. enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 5, n. 4, p. 75-83, outubro, 1997.

REQUIXA, R. As dimensões do lazer. **Folheto do Serviço Social do Comércio (SESC)**. São Paulo, Gráfica do SESC, s.d.

REQUIXA, R. **Sugestões de diretrizes para uma política nacional de lazer**. São Paulo: SESC, 1980.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTIM, S. **Educação física: da alegria do lúdico à opressão do rendimento**. Porto Alegre: EST/ESEF - UFRGS, 1994.

SCHWARTZ, G.M. (Org.). **Atividades Recreativas**. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan, 2004.

SCHWARTZ, G. M. O conteúdo virtual do lazer: contemporizando Dumazedier. **Licere**, Belo Horizonte, v. 6, n. 2, p. 23-31, 2003.

SILVA, T. T. R. Pensando a gestão estratégica, saúde e qualidade de vida. In: GONÇALVES, ; GUTIERREZ, G; VILARTA, R. (Orgs.). **Gestão de qualidade de vida na empresa**. Campinas: Ipes, 2005.

SOLER, R. **Jogos cooperativos**. Rio de Janeiro: Sprint, 2002.

VILARTA, R; CARVALHO, T. H. P. F.; GONÇALVES, A; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). **Qualidade de vida e fadiga institucional**. Campinas: Ipes, 2006.

WERNECK, C. **Lazer, trabalho e educação: relações históricas, questões contemporâneas.** Belo Horizonte: Editora UFMG/CELAR, 2000.

## 8. ANEXOS

### 8.1. Anexo A

#### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

O(a) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa intitulado: "Jogos Recreacionais em Treinamento Empresarial", desenvolvido por Danielle Christine Oliveira de Castro, integrante do Laboratório de Estudos do Lazer, orientada pela Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Gisele Maria Schwartz, que tem como objetivo investigar o papel dos jogos recreacionais em treinamentos empresariais, evidenciando suas contribuições na compreensão dos valores e conteúdos a serem disseminados pela empresa, bem como, na qualidade das relações produtivas nesse âmbito empresarial.

Declaro estar informado(a) e plenamente esclarecido(a) pelas Sras. Gisele Maria Schwartz e por Danielle Christine Oliveira de Castro sobre os objetivos do estudo e fui informado(a) também que qualquer dúvida que tiver em relação à pesquisa ou à minha participação, antes ou depois do meu consentimento, serão respondidas por Danielle Christine Oliveira de Castro, RG:43.559.432-1, Residente à rua 13B, 1319, Bela Vista, Rio Claro – S.P. – Fone (19) 3524-3647 e por Gisele Maria Schwartz, Depto. De Educação Física, IB-UNESP – Campus de Rio Claro, av. 24 A, n. 1515, Bela Vista, Rio Claro, SP.

Minha participação se dará por meio da resposta a um questionário aplicado aos funcionários da empresa, sendo que, a qualquer momento, estou livre para deixar a pesquisa se e quando eu o desejar.

Compreendo, ainda, que os resultados do estudo da pesquisa possam ser publicados, mas que meu nome ou identificação não serão revelados.

#### 1- Dados sobre a Pesquisa Científica

Titulo do Projeto: "Jogos Recreacionais em Treinamento Empresarial"

Pesquisadoras Responsáveis: Gisele Maria Schwartz e Danielle Christine Oliveira de Castro

Cargo/Função: Pesquisadoras

Instituição: LEL/DEF/ IB/UNESP-UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA "JULIO DE MESQUITA FILHO" – CAMPUS DE RIO CLARO, localizado à Av. 24-A, 1515 – Bela Vista, Rio Claro-SP – CEP: 13506-900, fone (19) 3526 4125.

## 2- Dados sobre o Sujeito:

Sexo: \_\_\_\_\_

Tempo na empresa: \_\_\_\_\_

Cargo / função: \_\_\_\_\_

Turno: \_\_\_\_\_

Declaro ter sido plenamente esclarecido (a) sobre a natureza, demanda, riscos e benefícios do projeto e compreendo que posso interromper minha participação a qualquer momento.

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

## Assinaturas

\_\_\_\_\_  
Gisele Maria Schwartz (Pesquisadora responsável)\_\_\_\_\_  
(Danielle Christine Oliveira de Castro)\_\_\_\_\_  
Participante do estudo

**8.2. Anexo B****QUESTIONÁRIO**

1. Você já havia participado de algum tipo de treinamento, antes deste treinamento lúdico?

( ) Sim – Sobre o quê? \_\_\_\_\_

( ) Não

1a. Caso tenha respondido sim na questão anterior, como este treinamento foi apresentado? Pode assinalar uma ou mais.

( ) palestras

( ) dinâmicas

( ) com atividades na natureza, como rafting, rapel ou bóia cross

( ) outros \_\_\_\_\_

2. Após ter vivenciado esse treinamento lúdico, você acredita que o relacionamento com seus colegas de trabalho tenha melhorado?

( ) Sim

( ) Não

3. Após ter vivenciado esse treinamento lúdico, você acredita que o relacionamento com seu empregador (encarregado) tenha melhorado?

( ) Sim

( ) Não

4. Você acha que o treinamento lúdico facilitou o desenvolvimento das ações entre o empregador (encarregado) e os funcionários?

( ) Sim, porque \_\_\_\_\_

( ) Não, porque \_\_\_\_\_

5. Você acredita que o treinamento passado com jogos recreativos seja mais interessante do que palestras formais, comuns em treinamento? Explique.

( ) Sim, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

( ) Não, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Você gostaria de vivenciar novamente outro treinamento com jogos recreacionais?

( ) Sim, porque \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

( ) Não, porque \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 8.3. Anexo C

unesp

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA  
"JÚLIO DE MESQUITA FILHO"  
Câmpus de Rio Claro

Documento nº 104010516  
Expediente 314/2007 Volume 1  
Interessado: Danielle Christine Oliveira de Castro  
Assunto: Projeto de Pesquisa para Trabalho de Conclusão de Curso

## PARECER

Trata o presente do Projeto de Pesquisa proposto como Trabalho de Conclusão de Curso de **Danielle Christine Oliveira de Castro**, sob orientação do Profa. Dra. Gisele Maria Schwartz e co-orientação da Profa. Sarah Tarrago Larios. O tema é pertinente para a área, a revisão de literatura condiz com a temática e com os objetivos a que se propõe a proponente, os objetivos são claros, a metodologia adequada. Sou, portanto, **favorável ao desenvolvimento do trabalho** como proposto.

Rio Claro, 02/06/2008

*Catia Mary Volp*  
Profa. Dra. Catia Mary Volp  
Relator

Aprovado pelo Conselho de Curso de  
Graduação em Educação Física

Em 11/06/08

*Camila Coelho Greco*  
Profa. Dra. Camila Coelho Greco  
Coordenadora do Curso de Educação Física

---

Gisele Maria Schwartz  
Orientadora

---

Sarah Larios Tarragó  
Co-orientadora

---

Danielle Christine Oliveira de Castro  
Discente