
BACHARELADO EM EDUCAÇÃO FÍSICA

HÉLNE BORICZESKI ALVES

**O LAZER NAS EMPRESAS DE RIO CLARO:
UMA ANÁLISE DAS RAZÕES E ATIVIDADES
ENVOLVIDAS**



Rio Claro
2009

HÉLNE BORICZESKI ALVES

O LAZER NAS EMPRESAS DE RIO CLARO: UMA ANÁLISE DAS
RAZÕES E ATIVIDADES ENVOLVIDAS

Orientador: Gisele Maria Schwartz

Co-orientador: Danilo Roberto Pereira Santiago

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
2009

790.0135 Boriczski, Hélne Alves
B734L O lazer nas empresas de Rio Claro: uma análise das razões e atividades envolvidas / Hélne Alves Boriczski. - Rio Claro : [s.n.], 2009
70 f. : il.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado -Educação Física) -
Universidade Estadual Paulista, Instituto de Biociências
Orientador: Gisele Maria Schwartz
Co-Orientador: Danilo Santiago Pereira

1. Lazer. 2. Lúdico. 3. Corporação. 4. Ginástica laboral. 5.
Funcionários. 6. Supervisores. I. Título.

Ficha Catalográfica elaborada pela STATI - Biblioteca da UNESP
Campus de Rio Claro/SP

**Às aventuras
e desventuras em série
que somente nós sabemos como são.**

“Eu escrevo sem a esperança de que o que eu escrevo altere qualquer coisa. Não altera em nada... Porque no fundo a gente não está querendo alterar as coisas. A gente está querendo desabrochar de um modo ou de outro...”

Clarice Lispector

AGRADECIMENTOS

Eu não sei se a faculdade foi exatamente como eu me lembro: se os professores eram tão desatentos ou exigentes como eu os mencionava àqueles que estavam entrando... O que eu sei é que o mais importante que eu aprendi nesses dias foi o valor da amizade. Os amigos sempre presentes; para o bem ou para o mal. Os melhores e os piores também.

Quem tem boca vai à Roma, mas quem tem amigos pode conhecer o mundo sem sair de casa; ainda mais se a sua casa for em Rio Claro: Aqui tem mineiro, carioca, capixaba, gaúcho... Tem até um canadense! É deles, dos meus amigos que eu me lembro com maior nitidez!

E o amor...

Aquele que surge quando você menos espera com a pessoa mais improvável, porém, no momento exato. Aquele que você cultiva com as pessoas, todas elas, que moram com você. Aquele que você recebe de quem mal conhece e quase não tem contato. Aquele que buscamos por anos e que fica... E o que não fica. Como diria Roberta Sá: “Não há o bem sem o mal. Nem há amor sem que uma hora o ódio venha. Bendito ódio! Ódio que mantém a intensidade do amor, seu ardor, a densidade do amor, seu vigor.”

Nosso mundo podia ser na minha ou na sua casa, na faculdade ou no meio da rua, nos dias quentes ou nas noites frias. Não importava. Aqui, nossos amigos são a nossa família. A nova família: aquela que montamos, desmontamos, remontamos, sem precisar de um juiz de paz.

Família que nunca para de crescer, né, maninha?! Perdiida que só ela, a Bia é única! Sempre liga, faaaaaaala e toma bronca da Maysa! Adoooooro! Li, Bruno, Sergiinho, Cris, Nathy, Akauan (bixa loka), Caio... Valeu!

Feriados e finais de semana em família quase sempre incluíam o Bira e/ou o Gustavo, claro! Isso quando, claro, o Goo não estava estudando, né?!.. Goo: A USP não tem INTERUNESP e nem amigos... Sem contar que “Araraquara é um tesão!!” Bira: Respira! Somos muito novos para ter rugas (ou falhas na sobrancelha) por causa de qualquer problema (ou trabalho) rs...

A todos aqueles que passaram pela minha vida universitária: Obrigada! É nesse momento que percebo que, mesmo aqueles que ficaram só por 6 meses ao meu lado, me ensinaram grandes lições que eu só pude perceber mais tarde.

Foram casas, amigos, mudanças... A Anne é uma pessoa que entende perfeitamente disso, né pequena?! Quem diria, nós estamos saindo de um lugar que acabamos de chegar. Ainda nem deu tempo de limpar a minha mão do papel machê, de terminar de atualizar a minha apostila de histologia (aliás, cadê ela?!)... Encontros e despedidas. Píncesa, algumas vezes na vida precisamos tomar decisões que não gostamos, mas **PRECISAMOS!!**

Por falar em apostila, Irla (tiazinha do Sertanejo), Zé, Lucas (e Cia. Ltda.), um dia vocês vão perceber que as anotações dos outros não fazem o mínimo sentido sem as suas próprias (ainda que mentais). De qualquer maneira, obrigada pelas brigas, desacordos, horas no portão de casa com risadas sem fim, pausas reflexivas na semana turbulenta... Sem as cagadas e os acertos de vocês as coisas teriam sido bem diferentes, mas acho que não teriam sido melhores...

Ninguém, ninguém mesmo, ajudou mais na conclusão dessa fase do que meu pai, minha mãe, minha irmã, meu cunhado, meus cachorros. A família: elemento indispensável na formação do indivíduo social. A família (e por favor aqui se sintam incluídos tias, tios, primos...) é a parte de nós que está sempre disposta a ajudar (e atrapalhar de vez enquanto) quando precisamos ou deixamos. A eles, obrigada é muito pouco!

A Ele, meu guia para a vida... Sua colaboração e alento fizeram-se presentes nos momentos certos, como só Tu sabes. Meu agradecimento a Ti não precisa constar num pedaço de papel; está grafado na mente, no coração...

Amigos de fé, meus irmãos camaradas!... Tom e Guima, que ficaram e agüentaram crises de carências e insegurança; viram transformações e mudanças. Força meninos! Nossas aflições uma dia cessarão, toda panela tem a sua tampa, as coisas só não vem na hora que queremos... **CONFIA!** Nem sempre é fácil, mas é preciso!

Aos que me ensinaram lições de paciência, quebraram paradigmas, me tiraram do meu eixo; **GRANDES** amigos. O que teria sido do CAEF sem nós? O que seria do nosso curso sem nós? Agradeço a vocês, à “cúpula dos intocáveis do depto.”... Criticar e apontar é fácil, fazer e aceitar a crítica é difícil. Somos “de lutar”! Novos planos, novo ano... Por mais difícil que seja, gerenciar é preciso. Alguém tem

que ser o chato e cobrar algumas atitudes e posições... E como diria a Irla sobre mim: “Calma gente, calma! Um de cada vez... Calmaaa!!”rs...

Ai Centro Acadêmico! CAPed, CAB, CACCo... presidências, diretorias... será que isso vai pro meu currículo? (rs) “Hélne, I need somebody; Hélne, Not just anybody; Hélne, You know I need someone, Heeeelne”. Ai CAPed!

Gabizinha.. Todos ganham presentes, mas nem todos abrem o pacote! Abra seu pacote e aproveite o presente TODOS OS DIAS!!!

Àquela que tem a mesma luta pela mesma causa nobre: Danada. Ah, garota especial! Sempre pronta pra ouvir meus surtos, pra ir pra onde me dá na telha, pra me arrancar dos compromissos e me distrair. Como ADOOOORO você! Querida, “Amadurecimento” (Mario Quintana). Alias, a todas as meninas da Jack Tequila. Ai casa! Ai sofá! Nossas histórias guardadas (ainda bem!) entre 4 paredes, 2 janelas, 1 porta e 2 gatas!

Flores, Jacq, Nat, bala Soft’s... Ai LEF (meio BEF)! Xurrascos de integração, vinho chapinha, o vai e volta de Pira com capacete rosa, as ~~putarias~~ (oopa, censura!). Risadas sem fim, conversas sérias; sorte nossa uma não roubar o namorado da outra né, Sofia?!! Sorte nossa o Marcão gostar de baixinhas, o Dani gostar do oposto a ele, o Flávio não morar na mesma cidade que a gente, da Flores “curtir” pedofilia... Ai, vida! (rs)

Torcemos para sair e agora pedimos para ficar!... Podemos não saber o que queremos, mas temos certeza do que não queremos. Quem sabe eu apareça no casamento da Nati (sim, pq depois de uma graduação em noivado, TEM que casar!!) ou na da Sofia (pq eu aposto q o vestido dela vai ter um decote até o umbigo e o salto 15 não vai faltar!!).

Ai BEF2006! Pessoas que passaram um pouco mais de 3 anos olhando umas para a cara das outras. Com a gente é assim: Ou me ama ou a sua opinião não me interessa. Fomos únicos. Fomos nós, hoje somos eles e amanhã quem seremos? Entramos na “Melhor EF do Brasil” e de onde estamos saindo? Até nosso encontro de 10 anos de formados!! (menos pra Tatá, Marcão, Cumprido.... pra esses é até o nosso encontro de 9 ½ anos de formados!!rs...)

Claro que, falando de faculdade, preciso comentar do antro de conhecimento e fonte dos meus momentos autistas: LEL. Pesquisas, pesquisas, trabalhos.... o esquema é o seguinte: “Não tem dessa do deve ser, eu quero que

você descubra pra mim!” Exigência, sempre; pressa, às vezes; trabalhar sem mérito para os outros, nunca!

As condições para entrar no laboratório são as seguintes: 1- Ter nome composto: Giselle Helena (hahahah... quem põe esse nome da filha?!), Gisele Maria, Danilo Roberto, Aline Fernanda; ou 2- Ter sobrenome difícil: Boriczski, Schwartz, Kawaguti... Eu disse, não disse?!rs...

Tem uma digital de cada um nesse trabalho (de alguns tem até o CPF, mas td bem..)!!! Obrigada pela força e contribuições... Sucesso e juízo coletiva e individualmente ambos!!

PS: Ainda bem que esse é um texto com formatação e escrita livre. Eu não quero ficar escrevendo (também, porque, por que,..... hunft!!). Ah, e o trabalho abaixo fui eu mesma que escrevi. Pode não parecer agora que você está lendo esses agradecimentos, mas indubitavelmente as considerações abaixo foram extraídas de uma mente inspirada (ou expirada?!).

E quem chegou no meio dessa bagunça toda: Moniquinha! Hoje é o seu dia de lavar a louça! (rs) Chegou causando, ganhou espaço e agora “já era”! A turma toda aderiu. Dona de uma risada contagiante (que um dia eu ainda gravo e coloco como toque do meu celular), com uma “tara” por MSN que faz ela esquecer do mundo ao redor... Ooo pequeninha! Só não esqueça que Rio Claro não é uma cidade turística para os jogos universitários e que a sua terra de origem é um bom lugar para se visitar APENAS... estar aqui desejando estar lá não é a solução...

Extremos, indecisões, horas passando frio na faculdade (porque mesmo?!..), fugir para casa de sfiha, pizzaria... vinho no teto, noites viradas, brigadeiros na madrugada (alias, você ainda me deve aquele da janta meia noite na minha casa) ... Tantas e tantas palhaçadas, algumas brigas... Não existe amor sem ódio! Eu passei 2 anos esperando achar alguém que entendesse meus surtos, que soubesse me dar um “tapa na cara” sabendo exatamente a minha interpretação do ato. 1 ano e meio (só?!): vice, “chefinho”, razão da página úmida... Não foi só a “Wê”.

“O mundo não é feito apenas de Irene’s e Neide’s” e o que somos é reflexo do que aprendemos em casa com grandes mulheres! Quando 2008 e 2009 forem “mil novecentos e guaraná com rolha” nas nossas vidas, quero te apresentar (e ao Tutu de feijão carioca) a Szophia (aposto que ela vai acabar ficando sem Z) e rir dos anos em que achamos que pensar resolveria melhor a situação do que sentir...

Amores, amigos...

Não importa quão longe, sempre os levo comigo. Porque naquela época em que andávamos no mundo de coração aberto, conseguimos fazer do nosso mundo um lugar bom para se viver.

Não me arrependo do que fiz, só das oportunidades que deixei passar. Naquilo que somos hoje está presente o que fomos. O futuro é construído no presente e se, hoje à noite, você planejar o melhor para você e para os que você mais ama, hoje é a noite em que o mundo começará de novo.

Por amor eu passei tudo na vida,
Por amor eu chorei na despedida.

Remember my name:

Nyna

SUMÁRIO

1	Resumo	12
2	Introdução	13
3	Justificativa	15
4	Objetivo	17
5	Revisão de literatura	
5.1	Definições	18
5.2	Cronologia do trabalho	20
5.3	Lazer e trabalho	23
5.4	As normas no ambiente de trabalho	25
5.5	Programas de Qualidade de Vida no Trabalho	28
5.6	O fator Recursos Humanos	31
6	Metodologia	34
6.1	Universo da pesquisa	34
6.2	Instrumento	35
6.3	Tratamento de dados	36
7	Análise e discussão dos resultados	38
7.1	Infra-estrutura da empresa	38
7.2	Atividades desenvolvidas pela empresa	41
7.3	Opinião dos supervisores	45
7.4	Interesse pela prática de atividades fora da empresa	47
7.5	Aderência/efetividade dos programas desenvolvidos pela empresa	51
7.6	Opinião dos funcionários sobre as atividades desenvolvidas	53
8	Considerações finais	57
9	Referências	59
10	Anexos	
10.1	Anexo A – Questionário para empresa/ responsável	66

10.2	Anexo B – Questionário para funcionários	69
10.3	Anexo C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	72

1. Resumo

A busca pela qualidade de vida dos funcionários e o aumento da produtividade têm sido fatores geradores do interesse de empresas, na busca por proporcionarem, dentro das próprias organizações ou em centros agregados, formas de atividades inovadoras, disponibilizando espaços de vivências do lazer e de atividades anti-estresse aos funcionários, especialmente utilizando a recreação e as atividades lúdicas, aspectos que representam diferenciais importantes na contemporaneidade. Sendo assim, este estudo busca analisar como e com que finalidades as empresas de diferentes portes da região de Rio Claro oferecem as atividades recreativas e de lazer para os mesmos. O estudo, de natureza qualitativa, será composto pela união de pesquisa bibliográfica e exploratória, desenvolvida por intermédio de entrevista semi-estruturada como instrumento para coleta de dados, aplicada a uma amostra intencional, composta por organizadores e funcionários que participaram ou participam destas vivências oferecidas pelas empresas, as quais serão previamente selecionadas e identificadas conforme o porte, tipo de atividades oferecidas e anuência para participação no estudo, na cidade de Rio Claro, SP. Os resultados serão analisados por meio da utilização da técnica de Análise de Conteúdo Temático.

2. INTRODUÇÃO

As empresas no mundo moderno estão, cada vez mais, preocupadas com a segurança e bem-estar de seus funcionários e suas famílias, tendo em vista que isto pode repercutir diretamente na produtividade. Sendo assim, muitas delas desenvolvem programas e projetos que favoreçam estas perspectivas de qualidade aos funcionários, como, por exemplo, a ginástica laboral, a qual já vem sendo empregada por diversas empresas.

Podem ser encontrados, também, programas para garantir a segurança do trabalhador, como Programas de Prevenção de Acidentes, normalmente conhecidos como CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes). Estes são organizados para verificarem as instalações e assegurar que nenhum funcionário esteja correndo risco durante seu expediente.

Muitas organizações vêm aprimorando suas instalações e serviços, na tentativa de poderem se adequar ao sistema ISO (*International Organization for Standardization*), o qual, no Brasil, está representado pelas normas ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas). Este sistema visa normalizar todas as empresas, para que o produto final tenha qualidade, evitando que um produto ou outro se desmereça, devido a alterações no sistema de gestão empresarial.

Para tal normalização, a ISO se preocupa com todos os aspectos da empresa, inclusive com os funcionários. Com esta normalização, os funcionários passam a ter maior importância no processo de desenvolvimento do produto, já a partir do momento em que são contratados, pois devem passar pelos mesmos cursos de instrução, atualização e aprimoramento que todos os outros funcionários, como no caso do ISO 9000.

Existe, ainda, a ISO 14064, que é centrada na gestão do meio ambiente e no ambiente de produção, criando uma conscientização, tanto no empregador, como no empregado. Neste aspecto, as normas ISO têm se mostrado a favor do funcionário e as empresas que visam se adequar a essas normas tendem a desenvolver programas que contemplem a educação ambiental e a qualidade de vida do

indivíduo. Este é o caso da implantação da CIPA, ou, ainda, dos grêmios recreativos, clubes, excursões, entre outros.

Há, ainda, as empresas que preferem utilizar estratégias diferentes e inusitadas, com outros recursos, como as atividades lúdicas e outras possibilidades geralmente vivenciadas no campo do lazer, para passar informações relevantes, ou mesmo, instigar mudanças de hábitos, tornando, por exemplo, um evento que antes poderia ser monótono, como palestras informativas, em situações mais dinâmicas e lúdicas. Este é o caso dos treinamentos ao ar livre, oferecidos por empresas de recreação terceirizadas, as quais tornam o momento de aprender uma ocasião descontraída, com um objetivo bem definido aos participantes.

As normas ISO têm gerado grandes avanços e aberto novos horizontes para as empresas que buscam maior humanização em seu ambiente, fazendo com que muitas delas despertem para a necessidade de se preocupar com a qualidade de vida e bem-estar de seus empregados. Embora todas essas possibilidades já sejam incentivadas, muitas empresas ainda são resistentes a mudanças, devido a fatores diversos, mas, existem aquelas que procuram promover atividades diferenciais, inclusive de forma inovadora, proporcionando espaços de vivência do lazer e ampliando as perspectivas de convivência, bem como, a compensação do estresse vinculado ao trabalho. Essas empresas costumam utilizar, inclusive, estratégias lúdicas, as quais podem ser geradoras e motivadoras de adesão e manutenção de estilos mais saudáveis no ambiente de trabalho ou mesmo, fora deste, com repercussões importantes nesse setor.

Mas, a aceitação dessa relação lazer-trabalho, ou atividades lúdicas-empresa, ainda tem sido pouco explorada, inclusive no que concerne à formação de profissional adequado para trabalhar nesse campo e aos dados científicos sobre a validade e adequação destas iniciativas de inclusão das atividades lúdicas no contexto empresarial. Estas, justamente, foram as inquietações que instigaram o interesse desse estudo, que é centrado em compreender como estas atividades estão sendo aceitas e inseridas no contexto empresarial.

3. JUSTIFICATIVA

Existe, atualmente, um aumento da procura por atividades diferenciadas e que possibilitem fatores antiestresse, por parte de empresas, gerando um crescimento da demanda por pessoal especializado em recreação e lazer no mercado, que possa oferecer esse tipo de serviço com qualidade. Isso evidencia a necessidade de compreensão sobre esta temática, especialmente na área acadêmica.

Torna-se igualmente instigante proceder-se à análise acerca da forma como algumas empresas têm se apropriado dos conteúdos relacionados ao lazer e às atividades recreativas e lúdicas, sendo como um fim em si mesmas ou como meio, de modo funcional, demonstrando, apenas, o interesse na disseminação de conhecimentos específicos, ficando longe dos pressupostos apregoados nas próprias normalizações oficiais, ou das características primárias das atividades lúdicas, isto é o simples prazer de vivenciá-las.

Algumas empresas demonstram preocupação com seus funcionários por tentarem se adequar aos critérios exigidos pela ISO ou OHSAS (Occupational Health and Safety Advisory Services) que visam normalizar empresas, começando pelos seus funcionários. Mas, nem sempre atendem às exigências e expectativas dos mesmos, deflagrando inquietações acerca da validade das atividades e da forma como estas são tomadas como elemento do lazer, uma vez que entre os princípios básicos desta temática – o lazer – estão as perspectivas de livre opção, de descanso e desenvolvimento, nos níveis pessoal ou social.

Com este contexto, o lazer vem despertando a atenção de estudiosos da reestruturação organizacional e das organizações, os quais começam a percebê-lo como importante indicador de qualidade de vida, ainda que possa ser apenas por suas funções compensatória e utilitarista. Nessa perspectiva, o lazer pode ser visto como auxiliar no desenvolvimento de faculdades cognitivas, de intuição, de criatividade, de sociabilidade e de capacidade de simbolizar e interagir, aspectos importantes nas novas formas de organização do trabalho.

Ainda como justificativa de desenvolvimento do estudo encontra-se o fato de que, no Brasil, a literatura especializada apresenta escassez de trabalhos científicos que abordem essa temática da relação entre atividades recreativas e empresas. A inserção desse tipo de atividades do contexto do lazer no âmbito do trabalho não é tão comum, sendo importante ampliar as reflexões acerca das questões em pauta.

4. OBJETIVO

O presente estudo busca verificar, na visão de funcionários e administradores locais, como as atividades de lazer estão sendo empregadas e desenvolvidas nas empresas, de diferentes portes, da cidade de Rio Claro, São Paulo.

5. REVISÃO DE LITERATURA

5.1 Definições

Para o início da compreensão da aparente ambigüidade existente entre trabalho e lazer, é preciso explicitar o que exatamente cada termo compreende, começando pelas suas definições. Trabalho deriva do latim *“tripalium”*, que são os três bastões que formam a ganga dos bois e que, mais tarde, passou a significar um tipo de instrumento de tortura, conforme evidencia Lara (2003).

O termo lazer se origina do latim *“licere”*, sendo associado ao que é “[...] permitido fazer fora do mundo que nos é prescrito” (PADILHA, 2005, p. 141).

Alguns autores, como Gattai (1993), salientam pontos convergentes e divergentes entre a concepção dos dois fenômenos. Na visão dessa autora:

O lazer, assim como o trabalho, é uma ocupação, um ‘fazer’. A distinção que se faz é a de que, enquanto no trabalho predomina o aspecto da obrigatoriedade e do consagrado, principalmente o social, onde o indivíduo deve obedecer a um tempo que lhe é imposto e executar uma tarefa que lhe é determinada, no lazer o indivíduo dispõe livremente de seu tempo realizando tarefas que lhe agradam. No lazer, a sensação de tempo é subjetiva e natural. (GATTAI, 1993, p. 20)

A idéia de que lazer e trabalho são opostos e que não se encontram foi criada em uma época, e sociedade, voltadas à produção, onde tempo e dinheiro estavam diretamente e intimamente ligados. Para os “administradores” da época, o trabalho era visto como uma obrigação do homem para a manutenção da vida e, qualquer coisa que o dispersasse de seus afazeres ou fosse contra as suas atividades determinadas para aquele local e espaço de tempo, era contraproducente, portanto, deveria ser evitado.

Por muito tempo, o lazer foi concebido baseado na ótica do sociólogo Dumazedier (1976), o qual teve bastante influência nos estudos sobre o lazer no Brasil. Para esse autor, este termo diz respeito a:

[...] conjunto de ocupações às 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 formação desinteressada, sua participação social voluntária, ou sua livre capacidade criadora, após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais. (DUMAZEDIER, 1976, p.34).

O lazer também pode ser entendido como cultura compreendida no seu sentido mais amplo, vivenciada no tempo disponível, de caráter desinteressado e que busca a satisfação provocada pela situação, como reforça Marcellino (1990). Esta visão é uma das mais difundidas a respeito deste fenômeno, gerando reflexões importantes, presentes até o momento, nas discussões acadêmicas.

Outros autores, ao longo da história do lazer, evidenciaram seus pensamentos, inclusive apontando relações mais intensas entre lazer e trabalho, como Parker (1978, p. 36), o qual evidenciou que o lazer “[...] está, sobre muitos aspectos, intimamente ligado ao trabalho [...], ambos são partes reconciliáveis de um todo e, cada uma delas é capaz de enriquecer a outra”. Na sociedade atual, onde as empresas demonstram uma crescente preocupação com o empregado, manter o pensamento de que lazer e trabalho ainda são conceitos distintos, reflete muito mais do que falta de conhecimento sobre suas interações.

Contudo, a vivência do lazer se tornou cada vez mais difícil, à medida que o tempo foi tomado pelo trabalho. Teixeira (1995, p.49) se apóia em Marx, para salientar que o trabalho é “[...] condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade.” Isso evidencia que o divertimento é controlado pelo mercado de trabalho, transformando as manifestações culturais em produtos a serem consumidos.

Mascarenhas (2000) mostra a importância do trabalho ao longo do desenvolvimento da humanidade; processo no qual trabalho e tempo livre

assumiram valores diferenciados. Refletindo sobre esse aspecto, essa diferenciação pode ser justificada pelas desigualdades sociais, conforme Gattai (1993).

A dificuldade da vivência do lazer pode ser entendida pelos preconceitos que ainda atingem os adultos com relação à vivência do lúdico. Camargo (1998) apresenta o assunto, mostrando quatro preconceitos comumente encontrados ainda hoje, argumentando que diversão é para ricos, que o trabalho é mais importante do que o lúdico, que a diversão atrapalha o trabalho e, ainda, que divertir-se é fácil e trabalhar é difícil.

Por serem temas extremamente explorados, por diversos campos, os conceitos apresentados devem ser compreendidos de forma isolada - quando se trata apenas da recorrência de um ou de outro - e complementarmente – quando se trata da utilização de um para fins no outro.

Considerando o objetivo do presente estudo, a interação que ocorre entre os conceitos deve ser compreendida a partir da mudança de pensamento nas formas da aplicação do tempo para o trabalho, conforme se mostra a seguir.

5.2 Cronologia do Trabalho

Para compreender o desenvolvimento do trabalho, é preciso começar pelas civilizações agrárias e primitivas, em que a passagem entre as atividades obrigatórias para se poder sobreviver e o tempo de descanso acontecia de maneira natural. Eram os elementos da natureza (o dia, a noite, o sol, a chuva) que diziam quando começar e terminar as atividades.

Na Grécia antiga, a prioridade era a contemplação, o que considerava o trabalho como uma prática pouco relevante. A contemplação era vista como a principal fonte da verdade, o que significava mais do que qualquer outra atividade.

Em determinadas sociedades, como na grega, o trabalho manual era tido como uma atividade desprezível, sendo impróprio para as elites, para as quais eram aceitas apenas atividades que usassem a inteligência, reflexão e raciocínio. O tempo livre era tido como um momento para diversão e re-criação (GATTAI, 1993).

Na Idade Média o trabalho era valorizado apenas para suprir as necessidades humanas. Com uma economia predominantemente agrícola, o pensamento principal era o de que, havendo condições de subsistência, não haveria a necessidade do trabalho. Já no Renascimento, o trabalho era artesanal, o que permitiu o surgimento

do sistema de corporações (união de artesãos para o abastecimento do mercado local, com produtos com padrões pré-estabelecidos).

O declínio desse sistema e a expansão comercial no século XVI permitiriam o nascimento do modo de produção capitalista. A partir de então, nota-se contínuas alterações:

Desde lá, as transformações não cessaram: cooperação simples, manufaturas, grande indústria, revoluções sucessivas nos meios de transporte e comunicação e nos padrões industriais de produção, graças à aplicação tecnológica da ciência moderna (passagem pela mecânica, eletricidade, eletrônica, microeletrônica, etc.); taylorismo, fordismo, toyotismo, livre concorrência e monopólio; concentração, centralização, inter/multi/trans/nacionalização do capital [...]. (MELLO, 1998, p. 9)

Para alguns autores, “o tempo passa a ter um valor de troca sendo transformado em objeto de cálculo temporal onde é sinônimo de dinheiro e, como tal, um bem valioso” (GATTAL, 1933, p. 17). A organização do tempo nos locais de trabalho apenas modifica o esquema de controle. A possibilidade de vivência do componente lúdico, na vida adulta, é restrita, principalmente, pela falta de tempo e pela lógica do sistema capitalista, que afasta o adulto do lúdico, devido à valorização extrema da produção, conforme explicitado por Marx no parágrafo seguinte:

O dia de trabalho compreende todas as 24 horas, descontando as poucas horas de pausa sem as quais a força de trabalho fica absolutamente impossibilitada de realizar novamente sua tarefa. Fica desde logo claro que o trabalhador durante toda sua existência nada mais é que força de trabalho, que todo seu tempo disponível é por natureza e por lei tempo de trabalho, a ser empregado no próprio aumento do capital. Não tem qualquer sentido o tempo para educação, para o desenvolvimento intelectual, para preencher funções sociais, para o convívio social, para o livre exercício das funções físicas e espirituais, para o descanso dominical, mesmo nos países santificadores do domingo. Mas em seu impulso cego, desmedido, em sua voracidade por trabalho

excedente, viola o capital os limites extremos, físicos, morais, da jornada de trabalho. Usurpa o tempo que deve pertencer ao crescimento, ao desenvolvimento e à saúde do corpo. (MARX, 1968, p. 300-301)

A constante falta de tempo para realizar qualquer outra atividade e as extensas jornadas de trabalho foram os grandes fatores para as reivindicações por um período que não fosse designado somente à recuperação mínima das forças para o retorno à produção, mas que fosse um tempo liberado, fora do trabalho, um tempo disponível. Esse termo foi utilizado por Marcellino (1990), tendo em vista sua visão de que o termo “Tempo Livre” não seria o mais adequado, pelo fato de compreender que nenhum tempo é inteiramente livre de imposições sociais.

Hoje, quando associado ao ambiente de trabalho, o lazer costuma ser tomado como possível no tempo disponível fora do trabalho, ou então, no tempo determinado ou estipulado pela empresa para tratar da melhoria de vida do indivíduo. Porém, este objetivo não se concretiza assim fielmente, tendo em vista que, efetivamente, o que tem sido focalizada é a melhoria da produtividade na empresa, reflexão que corrobora Sá (2007):

[...] o pensamento racionalista presente nas experiências propostas pelos teóricos das relações humanas não focaliza a busca pela melhoria da qualidade de vida propriamente dita. O que se pretende é verificar efeitos dessas experiências sobre a produtividade e, dessa forma, a ótica continua sendo a lógica produtiva. (SÁ, 2007, p. 31)

De maneira similar ao que se percebe com a interação e a maneira como o lazer pode ser utilizado para complementar o trabalho, aqui também pode-se perceber que, qualquer atitude relacionada ao funcionário estará diretamente ligado à empresa, sendo o inverso também verídico.

Não é possível, atualmente, verificar precisamente a finalidade do emprego do lazer nas empresas, se o mesmo foi implantado primordialmente pela preocupação com o funcionário ou pela preocupação com o capital, apesar de nenhuma das organizações esconder a satisfação com o retorno financeiro. O que

se pode inferir é que as vantagens são para ambos, o que trás a tona a discussão de como pode ser feita a interação entre o lazer e o trabalho.

5.3 Lazer e Trabalho

Em algumas empresas, o lazer vem sendo estimulado, pelos resultados positivos em relação aos retornos econômicos para a mesma, estando, estes, acima da melhoria da qualidade de vida dos funcionários. Na medida em que se abrandam os problemas de relacionamento, pode-se notar melhora em diversos aspectos, como na auto-estima dos trabalhadores, podendo resultar em grandes ganhos, para empresa e empregados (AGUIAR, 2000).

É de interesse da empresa, na busca por maior produtividade, que os funcionários sintam-se bem no ambiente de trabalho e que esse bem-estar advenha, não somente da saúde clínica, mas também, de interações sociais positivas entre colegas, conforme evidencia Marques, Gutierrez, Almeida (2006). No mesmo modo de pensar, salientando as propriedades positivas das vivências características do lazer, Damineli (2001) aponta que:

As atividades de cultura e lazer têm, em geral, a propriedade de desenvolver as relações interpessoais entre setores de produção e entre estratos hierarquicamente diferenciados de profissionais; desenvolvem também novas aptidões e novos interesses, relacionados ou não com as tarefas diárias; desenvolvem a iniciativa e o exercício de liderança, mesmo em indivíduos que tenham atitudes mais passivas no trabalho; criam uma relação positiva do empregado com a organização; aumentam o nível geral de entendimento da relatividade física e social. (DAMINELI, 2001, p. 157-158)

Se as mais simples vivências do contexto do lazer podem promover possíveis ganhos relativos a aspectos importantes, como a liberação e renovação de energias, contribuição nos processos de aprendizagem e desenvolvimento do indivíduo, por que, então, a associação do lazer à improdutividade ainda é imperativa, tanto nas empresas como na mentalidade da população em geral? A resposta parece simples:

o processo de urbanização priorizou a indústria em detrimento de espaços habitacionais e de lazer, ponto-chave para o desencadeamento dos problemas apontados pela classe operária, como más condições de trabalho e moradia, conforme salienta Ferreira (2002):

A falta de espaço ou um espaço desorganizado limita as atividades de lazer, de diversão, de entretenimento. Os espaços urbanos são importantes para que todos os indivíduos, de todas as faixas etárias, possam executar as suas necessidades de atividades de lazer. As atividades de lazer necessitam de espaço para que elas ocorram, e o principal espaço de lazer é o espaço urbano. [...] Áreas livres e áreas verdes, os chamados espaços vazios, devem ser instituídos e conservados [...] e otimizados como espaços para o lazer. O espaço sozinho, no entanto, sem uma política de animação, nem sempre motiva ou sensibiliza as pessoas para sua utilização. (FERREIRA, 2002, p. 150)

Santini (1993) apregoa que existem duas maneiras de definir “espaço” e “equipamento”. A primeira sugere que os conceitos sejam tratados como sinônimos, já a segunda, sugere que o conceito de “espaço” seja entendido como o suporte para os equipamentos, enquanto “equipamento” seja entendido como sendo os objetos que organizam o espaço, de acordo com a atividade exercida. Entenda-se assim, que pode existir lazer sem equipamento, porém não sem espaço.

Nas cidades, o espaço para o lazer é eminentemente urbano. O crescimento dos grandes centros não foi acompanhado pelo crescimento e preocupação com os espaços. O que aconteceu, então, foi a concentração de equipamentos específicos, como teatro e cinema, que, nem sempre, são tão difundidos entre a população, mantendo-se, assim, como uma espécie de “santuário”. Fica claro que, mesmo com toda a padronização da cultura moderna, o isolamento cultural da classe operária continua a ser um fato, não apenas do ponto de vista dos estudos, mas, também, do lazer (DUMAZEDIER, 1999). Ilustrando essa idéia, Marcellino (2006) salienta que:

Nas grandes cidades atuais sobra pouca ou quase nenhuma oportunidade espacial para a convivência [...]. Os equipamentos de lazer, quando concebidos, quase sempre são

assumidos pela iniciativa privada, que os vê como uma mercadoria a mais para atrair o consumidor. (MARCELLINO, 2006, p. 70)

Tendo em vista a crescente comercialização dos espaços de lazer, o ser humano busca, cada vez mais, a fuga dos grandes centros urbanos, pelo menos por alguns instantes, o que faz com que práticas como a pesca, por exemplo, fossem mercantilizadas, tornando alguns lagos em “pesque-pague”. Esse tipo de refúgio cria uma sociedade temporária, onde as pessoas tentam fugir dos problemas da vida cotidiana, mas, quando retornam, descobrem que tudo continua da mesma maneira. O período das férias, tão sonhado pela massa trabalhadora, por ser caracterizado pela “fuga da loucura das cidades grandes e do trabalho”, vem se demonstrando cada vez mais ineficiente para o descanso, pois, com a mercantilização até dos menores espaços propícios, o aumento da procura por eles acaba por somar estresse ao indivíduo, repercutindo, de diferentes maneiras, no ambiente de trabalho.

Atentas a essas questões, algumas empresas buscam incluir em suas pautas de planejamento assuntos como as férias, lazer para o final de semana, clubes sociais, pausas rápidas para o cafezinho, entretenimento na hora do almoço e, mais atualmente, flexibilidades na administração do tempo diário de trabalho, com pausas para repouso e descontração (AGUIAR, 2000). Sendo assim, tentando minimizar essas ressonâncias negativas, algumas empresas proporcionam a oferta de atividades do âmbito do lazer no próprio local de trabalho.

Como o trabalho para o adulto passa a ser fundamental, Oliveira (2002) indica algumas possibilidades que o adulto tem para encarar o brinquedo, e/ou a brincadeira e o jogo como dimensões possíveis de serem vivenciadas nesta etapa do desenvolvimento humano. O autor propõe que brincar, para o adulto, possa representar a fuga temporária da realidade, marcada pelas obrigações e pela rotina. Para esse autor, brincando o adulto encontra o prazer, muitas vezes perdido no dia-a-dia, devido, inclusive, às relações de dominação que caracterizam o seu trabalho, no tipo de sociedade em que vive. Portanto, para o adulto, o lúdico tem como um dos elementos a representação do jogo e da brincadeira, que carregam o sentimento de prazer, muitas vezes, o prazer perdido durante as atividades de obrigação, ou seja, de trabalho.

As formas exploradas aqui, de interação do indivíduo com o ambiente de trabalho e com o ambiente onde se poderia descansar das atividades, mostram apenas o começo da problemática da sociedade moderna e os primeiros sinais de como as empresas e seus gestores estão tentando amenizá-las.

5.4 As normas no ambiente de trabalho

O lazer, que já foi tido como uma forma de o trabalhador “enganar” o patrão quanto ao tempo real para efetuar determinada tarefa, hoje passa por uma alteração gradativa, graças às propostas de normalização, como as normas OHSAS e ISO.

Segundo a ISO, as normas são desenvolvidas por técnicos e peritos industriais dos setores empresariais, os quais são ligados a diversas fontes de informação. Essas normas visam, principalmente, garantir que o desenvolvimento, a fabricação e o fornecimento dos produtos sejam feitos de forma mais eficiente, segura e limpa, protegendo os usuários dos produtos e serviços, permitindo uma forma de avaliação da gestão dos produtos tecnológicos e solucionando os principais problemas da empresa.

As normas ISO não certificam a empresa, elas apenas têm o objetivo de estabelecer normas técnicas para evidenciar que o sistema de gestão da empresa seja condizente com seus critérios. A certificação, como é chamado o processo de verificação das normas, é realizada por organismos oficiais, que fornecem uma autorização chamada de acreditação. A ABNT (Associação Brasileira de Normas e Técnicas) é o órgão responsável pela normalização técnica no país, oferecendo credibilidade internacional.

O popular engano quanto à certificação acontece quando a busca da empresa é apenas para reconhecimento externo, ou porque determinado cliente a exige. Ele pode ocorrer até mesmo dentro da empresa, onde os funcionários têm outras percepções com relação às normas, mesmo recebendo treinamentos ou assistindo a palestras.

Esse tipo de engano ocorre internamente, quando as normas estão sendo utilizadas de maneira a se tornarem uma espécie de desculpa para se implantar novas formas de controle de funcionários, ou outros tipos de burocracia, que não possuem relação com a norma, mas sim, com os interesses da empresa.

Atualmente, organizações de todos os tipos estão cada vez mais preocupadas em atingir e demonstrar um bom desempenho em SST (Segurança e Saúde no Trabalho), por meio do controle de seus riscos de acidentes e doenças ocupacionais, coerente com sua política e seus objetivos de SST. Muitas organizações têm efetuado análises críticas ou auditorias de SST, a fim de avaliar seu desempenho nessa área. No entanto, tais análises críticas e auditorias podem não ser suficientes por si só, para proporcionar a uma organização a garantia de que seu desempenho não apenas atende, mas continuará a atender aos requisitos legais e aos de sua própria política. Para que sejam eficazes, é necessário que esses procedimentos sejam realizados dentro de um sistema de gestão estruturado, que esteja integrado na organização.

O acirramento da competição entre empresas faz com que sejam repensados os modelos de administração em geral, dentre eles, o de pessoas. O aspecto humano passou a ser ressaltado como um dos principais fatores para o sucesso da organização visando entender o comportamento do empregado, com a finalidade de melhorar o gerenciamento das pessoas na empresa.

A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) surgiu a partir da sugestão de trabalhadores de diversos países reunidos na OIT (Organização Internacional do Trabalho). Ela é composta por membros que representam os funcionários e o empregador, visando a saúde e integridade física de todos aqueles que interagem na empresa.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. (NR 5 – parágrafo 5.1)

As normas OHSAS para a gestão da SST têm por objetivo fornecer às organizações elementos de um sistema de gestão da SST eficaz, que possa ser integrado a outros requisitos de gestão e que lhes permita alcançar, tanto seus objetivos de SST como seus objetivos econômicos. A OHSAS 18001, que visa a gestão da segurança e saúde no trabalho, foi desenvolvida para ser compatível com

as normas ISO 9000 (gestão da qualidade) e ISO 14001 (gestão do ambiente), que são aplicadas a todas as organizações, quaisquer que sejam seu tamanho e produto.

Apesar da compatibilidade entre as normas e da finalidade por elas propostas, muitas empresas, por alegarem desconhecimento ou complexidade, ainda não implantaram nenhum dos sistemas acima expostos, trazendo complicações para si no mercado (quando tratado da gestão da qualidade) e para o meio (quando tratado da gestão do meio ambiente), além de outras.

O conhecimento do funcionamento e finalidade de cada um dos programas é imprescindível para os atuais gestores. É preciso visualizar cada um dos programas muito além de apenas uma norma ou mais uma forma para gastar os recursos financeiros. Deve ser tido como um benefício comum, a ser tratado seriamente por todos aqueles que se envolvem com os programas.

5.5 Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

A necessidade de melhoria das condições de vida e saúde tem sido um tema crescente por afetar a produtividade. Esse tema vem sendo discutido dentro dos programas de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho). A necessidade de implantação de programas de QVT é uma verdade de reconhecimento generalizado, porém, ainda visto por muitos como despesa e não como investimento.

Segundo Albuquerque e Limongi-França (1998), QVT é um conjunto de ações de uma empresa que perpassa pelo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando condições plenas de desenvolvimento humano para a realização do trabalho.

O propósito de um programa de QVT é encorajar e apoiar hábitos e estilos de vida que promovam saúde e bem estar entre todos os funcionários e famílias, durante toda a sua vida profissional. Ele existe para gerar estratégias, com o intuito de promover um ambiente que estimule e dê suporte ao indivíduo e à empresa, conscientizando sobre como sua saúde está diretamente relacionada à sua qualidade e produtividade.

Não é suficiente ter em mente, apenas, mudar de modo relevante o estado de saúde dos profissionais, mas também, desenvolver a preocupação com um estilo de vida mais ativo e encorajá-los a cuidarem e gerenciarem sua própria saúde, adquirindo um ganho substancial na sua satisfação e crescimento, assim como, no aumento de produção e redução de custos para a empresa. (BARBOSA; BANKOFF, 2008)

Qualidade de vida é um conceito muito abrangente, que implica em uma articulação equilibrada de um conjunto de realizações na esfera vital em vários campos como: saúde, trabalho, lazer, sexo, família, posição social, desenvolvimento cultural, espiritual e emocional. Este termo expressa um processo dinâmico, em que o trabalho ocupa uma parcela significativa de tempo, envolvimento e energia do indivíduo, mas, sem perder de vista os outros aspectos de igual importância para esta finalidade.

Tentando suprir algumas dessas necessidades dos indivíduos, diversas empresas apostam em programas, como a ginástica laboral, que, segundo o CONFEF (Conselho Federal de Educação Física) e Lima (2004), é a realização de exercícios físicos, de maneira coletiva, no ambiente de trabalho, durante o horário de expediente, para promover a saúde dos funcionários e evitar lesões de esforços repetitivos e doenças ocupacionais, além de promover o bem-estar “por intermédio da consciência corporal: conhecer, respeitar, amar e estimular o próprio corpo” (LIMA, 2004, 7). Hoje, já existem profissionais especializados para aplicar essa técnica de maneira descontraída e diferenciada para cada setor empresarial.

Percebendo a necessidade dos industriários, o SESI (Serviço Social da Indústria) criou o programa “SESI Ginástica na Empresa”, que desenvolve atividades físicas preventivas, socioeducativas e lúdicas para a conscientização do trabalhador e, conseqüentemente, o fortalecimento da empresa.

Outra prática muito comum no âmbito empresarial é a de treinamentos corporativos, desenvolvidos para suprir determinado ponto na produtividade. As necessidades de sua aplicação podem ser analisadas de acordo com uma avaliação periódica do processo e seus resultados. Esses treinamentos (específicos para cada cargo e função) podem ser entendidos como uma maneira de “[...] desenvolver competências para que os funcionários se tornem mais produtivos, criativos,

inovadores e possam contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais.” (OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2008, p. 171)

Para aquelas empresas que realizam constantes treinamentos e atualizações de profissionais, existe, ainda, a opção de outros tipos de treinamentos (MARTINS, MICHELS, 2003), incluindo-se aqueles ao ar livre, que são definidos em função de um diagnóstico de necessidades, do perfil dos participantes e do tempo disponível. As atividades podem ser realizadas em qualquer lugar que disponha de atrativos naturais. Por serem oferecidos em locais incomuns, este tipo de abordagem proporciona ao funcionário um meio lúdico para uma finalidade profissional, colaborando, também, para a quebra da sua rotina e a regeneração das forças esvaídas no dia-a-dia (MACHADO, 2004).

Esses treinamentos ao ar livre visam criar situações parecidas com as do cotidiano, para que os participantes consigam aprender e compreender os objetivos da empresa e o comportamento esperado pela mesma. Para se alcançar o objetivo do treinamento, podem ser utilizadas várias estratégias, entre elas, as dinâmicas lúdicas, atividades de aventura e jogos, porém, sempre visando o trabalho em grupo e a comunicação (PEREIRA, 2009).

Algumas empresas apostam, ainda, na inserção do esporte, independente de promover campeões ou perdedores, mas visando à integração entre os funcionários (MARQUES, GUTIERREZ, ALMEIDA, 2006). Em um ambiente em que a competição entre os trabalhadores é exacerbada, a prática esportiva deve ser promovida tendo-se o cuidado com a transmissão de valores e a influência dos mesmos, não só no ambiente esportivo, como também, no empresarial.

Um funcionário, com suas necessidades (primárias e secundárias) devidamente supridas, custa mais barato à organização, poupando-lhe despesas, como seguro saúde, além de uma baixa produtividade, uma queda na qualidade da produção, desequilíbrio físico e emocional entre outros itens, os quais, somados, acarretam em uma patologia comumente encontrada no ambiente de trabalho: o estresse. O estresse é “um estado emocional desagradável que ocorre quando as pessoas estão inseguras de sua capacidade para enfrentar um desafio percebido em relação a um valor importante” (WAGNER III; HOLLENBECK, 2000, p. 121).

Para Chiavenato (1999, p. 377), estresse é “um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa a estímulos ou estressores no ambiente”. Esse é enfrentado por cada indivíduo de maneira própria, assim como, os fatores causadores do mesmo podem variar. No ambiente de trabalho ele se mostra como uma interação de múltiplos fatores do ambiente e de relações no ambiente de trabalho com as condições de emprego.

As empresas podem ajudar no combate ao estresse, com a melhoria do ambiente de trabalho, com a implantação de programas de bem-estar e educação de conflitos pessoais e com a comunicação organizacional, conforme sugere Chiavenato (1999). A comunicação, quando realizada de maneira compatível com a realidade da empresa e de maneira eficaz, pode colaborar com o comprometimento do funcionário, além de esclarecer objetivos e transmitir informações a respeito da saúde e qualidade de vida, evitando a alta recorrência do estresse. (OLIVEIRA et. al., 2008)

Segundo Zakabi (2004), o estresse não é necessariamente negativo, pois o aumento da adrenalina melhora o desempenho físico e intelectual de maneira estrondosa. Quando bem usado, ajuda a superar desafios. No entanto, para se tirar proveito da energia do estresse é preciso aprender a intercalar os períodos de tensão, que são essenciais para o desempenho, com pausas de relaxamento para se recuperar. Portanto, do ponto de vista físico, o estresse pode ser considerado como fator de ganho de energia, porém, se este ocorrer com frequência e por períodos prolongados, torna-se devastador para a saúde e para a qualidade de vida.

Seja qual for a técnica escolhida pelos gestores, ginástica laboral, treinamentos corporativos diferenciados ou qualquer outra, o modo como o stress será tratado é de suma importância, não só para a produtividade, como principalmente para o bem estar do funcionário. A melhor técnica deve ser escolhida de acordo com as necessidades do ambiente e daqueles que se enquadram no mesmo. Diferentes processos, produtos e regiões devem adaptar programas às suas realidades.

5.6 O fator Recursos Humanos

Nas organizações e instituições de ensino, as pessoas vêm se tornando o objeto de trabalho e estudo. Mais tradicionalmente denominada Recursos Humanos, esta área assume um papel cada vez mais importante nas empresas. Mesmo nas empresas que não possuem um departamento específico, a função de gerir pessoas não deixa de ser executada e ganha importância para se atingir os objetivos da organização.

Pode-se perceber uma tímida, porém, crescente valorização do ser humano no contexto das empresas, ainda que o foco seja a manutenção da produtividade. Damineli (2001) alerta sobre este fato, evidenciando que:

[...] tudo o que se fizer em favor do empregado relaciona-se com a produtividade. Por isso, as preocupações com o empregado quanto a sua formação e educação (treinamentos e reprofissionalização), quanto a seu padrão de vida (consumo, saúde, vida familiar) e quanto a seu lazer e sua cultura (tempo livre e interesses) devem localizar-se no cerne da estrutura da empresa, em seu planejamento estratégico, porque não é apenas uma questão de ética e de solidariedade com o empregado, não é apenas uma questão de benefícios, mas é uma questão de desenvolvimento dos recursos humanos como fator de produção. (DAMINELI, 2001, p. 153).

O fator recursos humanos se mostra de grande importância já que, é neste setor que estão depositadas todas as “fichas” da empresa. É graças aos funcionários que os objetivos da empresa/corporação são alcançados.

Justamente para que estes objetivos sejam cumpridos é que Maximino (1985) observou que outro fator para buscar a eficácia de uma organização é a motivação, cabendo aos administradores saber identificar os estímulos que motivam o comportamento do grupo trabalhado.

Atualmente, o mercado de trabalho busca profissionais com criatividade, com novas visões e que tenham a capacidade de organização, logo, os grêmios e clubes montados de acordo com os grupos de interesses (como forma de incentivo à

cultura aos funcionários e aos familiares), podem se tornar meios de aperfeiçoamento pessoal, conforme evidencia Ramalho (2003):

O lazer nas empresas, embora restrito, apresenta um crescimento considerável, especialmente nas empresas de grande e médio porte, que passam a explorar suas possibilidades, como um componente imprescindível do bem-estar social e da qualidade de vida. A grande senha de entrada para o novo século é oferecer condições para a criação de competências para o lazer, numa perspectiva de descanso, divertimento, de desenvolvimento pessoal e social. (RAMALHO, 2003, p.70)

Por esses motivos, cada vez mais, as empresas têm se mostrado atentas para inserção de abordagens diferenciadas, como a inclusão de atividades recreativas em seus contextos e nos possíveis benefícios gerados e advindos delas, não só para a organização, como também, para o trabalhador. Mas, será que estas atividades são oferecidas de forma adequada pelas empresas, com finalidades que vão do respeito aos interesses às aptidões de seus funcionários, disseminando os valores do lazer pró-ativo e oferecendo condições para se atingir maiores patamares de qualidade nas relações do trabalho?

Outra inquietação que perpassa o interesse do estudo é analisar a finalidade das ofertas de atividades, no sentido de se perceber se há, efetivamente, a humanização da empresa em relação aos seus funcionários, superando-se as exigências mínimas a que estão submetidas às intenções dessas empresas.

Com base nessas inquietações é que se propõe o desenvolvimento da pesquisa exploratória, explicitada a seguir.

6. METODOLOGIA

O estudo possui uma abordagem qualitativa, devido à complexidade do tema, envolvendo o funcionamento de uma estrutura social e tendendo à análise de decisões referentes a um grupo do qual não se possui muita informação. Este tipo de abordagem favorece, assim, a compreensão, a classificação e a interpretação das informações obtidas, conforme evidencia Oliveira (1999).

Após aprovação do atual trabalho pelo Comitê de Ética (anexo IV), foi realizada uma pesquisa bibliográfica, que visou à atualização e contextualização de estudos referentes aos temas abordados e, posteriormente, foi desenvolvida uma pesquisa exploratória, que objetivou verificar *in loco* as questões instigadoras do estudo.

6.1 Universo da pesquisa

A amostra intencional dos sujeitos do estudo foi formada por funcionários envolvidos exclusivamente com a participação e organização de atividades oferecidas em empresas de grande, médio e pequeno portes, do Município de Rio Claro, SP, que concordaram em participar da pesquisa exploratória.

Para determinar o porte das empresas, foi adotada a classificação do BNDES, aplicável à indústria, comércio e serviços e que se faz de acordo com a receita operacional bruta anual, de acordo com o explicitado:

Microempresas: receita operacional bruta anual até R\$ 1.200 mil (um milhão e duzentos mil);

Pequenas empresas (pequeno porte): receita operacional bruta anual superior a R\$ 1.200 mil e inferior ou igual a R\$ 10.500 mil;

Médias empresas (médio porte): receita operacional bruta anual superior a R\$ 10.500 mil e inferior ou igual a R\$ 60 milhões;

Grandes empresas (grande porte): receita operacional bruta anual superior a R\$ 60 milhões.

Empresas controladas por outras ou grupos econômicos: classificados de acordo com a receita operacional bruta anual consolidada.

Para determinar a classificação de cada uma das empresas selecionadas, foi solicitado no momento da pesquisa que fornecesse a atual classificação ou a receita operacional bruta do último ano.

Para um melhor compreensão e possível comparação dos dados, mostrou-se necessária a participação de 3 empresas de cada porte, sendo 10 funcionários de cada empresa e o seu respectivo supervisor, totalizando 99 sujeitos.

Foi solicitada à ACIRC (Associação do Comércio e Indústrias de Rio Claro) uma lista atualizada contendo todas as empresas do município em questão, por meio da qual foram selecionadas as empresas que melhor se encaixariam no perfil econômico da pesquisa. Porém, das 60 empresas selecionadas, após o primeiro contato com o convite de participação, apenas 5 demonstraram interesse em participar da pesquisa, sendo que, destas, somente 3 devolveram respondidos, efetivamente, os instrumento aplicados.

Sendo assim, este estudo contou com a participação de apenas uma empresa de cada porte da região em questão, totalizando 30 sujeitos, sendo 27 funcionários (10 de grande porte, 10 de médio porte e 7 de pequeno porte) e 3 supervisores (um de cada porte).

Alguns parâmetros foram evidenciados como dados importantes da amostra, no sentido de se compreender as atividades propostas, relativas à diferenciação entre cargos, como: se o indivíduo é operário, executivo, chefe de empresa, há quanto tempo desenvolvia aquela atividade, grau de interesse, entre outros.

6.2 Instrumento

Foi inicialmente proposto como instrumento para a coleta dos dados da pesquisa exploratória uma entrevista semiestruturada, composta de questões abertas, a qual foi aplicada individualmente aos funcionários e organizadores de atividades das empresas participantes.

Para tanto, foi elaborado um instrumento piloto, o qual foi validado por especialistas com titulação de doutor e, com base nesta análise, desenvolveu-se o instrumento definitivo, que seria utilizado no estudo.

As entrevistas, inicialmente seriam gravadas, com a utilização de um gravador de marca COBY modelo CX- R119, para que não se perdesse qualquer dado e para que, posteriormente, a análise fosse feita com o máximo de precisão. Porém, como as empresas da região se mostraram contrárias a essa metodologia, justificando pelo tempo despendido pelo funcionário para que a entrevista ocorresse a contento, o instrumento teve que ser modificado para um questionário misto. Este, no entanto, obedeceu às mesmas questões iniciais avaliadas e sugeridas pelos especialistas, sendo, apenas, alterada sua forma de aplicação, em que os funcionários respondiam em outros momentos, fora do ambiente de trabalho e sem a presença do pesquisador.

As questões foram separadas de acordo com o nível hierárquico do entrevistado, logo, as perguntas direcionadas à empresa (anexo II), couberam ao funcionário responsável pela fiscalização de um grupo de outros funcionários (supervisor), acerca da organização das atividades propostas. As perguntas direcionadas especificamente aos funcionários em geral (anexo III), visavam averiguar a participação e a aceitação nas atividades propostas.

Nenhum dos questionários possibilitou qualquer tipo de identificação dos funcionários pela empresa e, devido à necessidade de assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (anexo I), os questionários foram entregues e recolhidos pelo pesquisador, o qual prestou todas os esclarecimentos antes da entrega dos questionários.

6.3 Tratamento dos dados

Os dados do estudo foram analisados utilizando-se a Técnica de Análise de Conteúdo Temático, a qual, segundo Richardson (1999), é a melhor indicada para materiais qualitativos, tendo três fases: pré-análise, análise do material e tratamento dos dados. A pré-análise constitui-se da fase de organização do trabalho, como a escolha do material a ser empregado. A análise é a fase em que se determina a forma de registro, podendo ser utilizados frases, símbolos, ou outros. A última fase, o tratamento dos dados, é composta pela categorização dos resultados, sempre “[...] respeitando regras específicas dos dados de um texto” (RICHARDSON, 1999, p. 233), porém procurando agrupá-los de forma que se tenha uma representação do conteúdo do texto. Nesta pesquisa foi escolhida a categorização dos dados por

análise de conteúdo temático, buscando-se encontrar o sentido recorrente das mensagens advindas da aplicação do instrumento proposto.

7. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Baseado no estudo de Lemos (2007), foi feita uma categorização dos dados de cada tipo de resposta dada no questionário, podendo-se encontrar os eixos temáticos, que foram aqui discutidos. Nos questionários de supervisor foram utilizados como eixos temáticos:

1. Infra-estrutura da empresa;
2. Atividades desenvolvidas pela empresa;
3. Opinião dos supervisores sobre as atividades desenvolvidas

Nos questionários de funcionários foram utilizados como eixos temáticos:

1. Interesse pela prática de atividades fora da empresa;
2. Aderência/efetividade dos programas desenvolvidos pela empresa;
3. Opinião dos funcionários sobre as atividades desenvolvidas.

Para cada eixo temático, foram encontrados eixos secundários, conforme evidencia Richardson (1999), os quais foram discutidos seguindo cada um dos eixos principais.

7.1 Infra – estrutura da empresa

Para conseguir considerar questões como a aderência às propostas da empresa é primordial a compreensão do preparo da mesma para a oferta das atividades, o que possibilita delimitar o primeiro eixo temático a partir dos questionários dos 3 **supervisores**, tendo como eixos temáticos secundários: os **locais** onde são desenvolvidas as atividades, **quem** as desenvolve e **quais** normas de segurança e gerenciamento de pessoas são adotados pela empresa.

Conforme análise dos questionários percebe-se que a empresa de grande porte (A) possui associações recreativas, com profissionais da área de educação física para gerenciar as atividades, além de contar com a infra-estrutura oferecida

pelo SESI (Serviço Social da Indústria), com o local e seus respectivos profissionais, como evidenciam as respostas do supervisor A1:

“Temos quadras esportivas próprias e alugadas e convênio com o SESI” (...) “temos um Grêmio com jogos de mesa, TV, cadeiras”.

“Temos um profissional próprio e um contratado do SESI”. (Supervisor A1)

Já na análise dos questionários das empresas de médio (A2) e pequeno (A3) porte, percebe-se a ausência de um espaço próprio da empresa, acarretando em usufruto de locais alugados, muitas vezes de posses dos próprios funcionários ou, em alguns casos, também do SESI local e seus funcionários para o desenvolvimento das atividades, como salientado nas respostas dos supervisores das empresas A2 e A3:

“Fazemos em chácaras, em clubes, na casa de amigos...” (Supervisor A2)

“Utilizamos os espaços do SESI” (Supervisor A3)

Segundo Costa (1990), já em 1930, as empresas ofereciam esporte e atividades do contexto do lazer aos seus empregados por meio de clubes, que recebiam o nome de “Associações Desportivas Classistas”, as quais nem sempre se localizavam no terreno da empresa. O desenvolvimento de programas no cotidiano da empresa é facilitado quando há espaço disponível dentro da área da mesma. O ambiente diferenciado pode interferir, até mesmo, naquelas atividades e programas rotineiros da empresa, permitindo também uma diversificação das propostas.

Mesmo os profissionais expostos a toda diversidade de programas podem não ser praticantes freqüentes dos mesmos, uma vez que existem fatores mais complexos a serem analisados. Porém, aqueles sujeitos que relataram participar desse tipo de atividade apresentam menos queixas de dores no corpo e desconfortos físicos, como foi evidenciado no estudo de Barbosa e Bankoff (2008).

Além da questão do espaço e de propostas de atividades, outro fator bastante importante é a presença de profissionais capacitados, os quais podem ampliar as perspectivas de sucesso. O sucesso de um plano de atividades lúdicas no ambiente de trabalho, em sua essência, depende do profissional responsável, como a afirmam

Marques, Gutierrez e Almeida (2006). É o profissional o responsável por passar os valores mais adequados ao funcionário, pela comunicação positiva entre administrador e colaborador e entre funcionários de diferentes setores e turnos.

A preocupação com o profissional mais adequado para determinada empresa/atividade provém daqueles que visam os benefícios do que está para ser desenvolvido. Mas, torna-se importante que eles não sejam os únicos que devam analisar o assunto. A atuação em conjunto, dos mais diversos segmentos envolvidos, colabora para a melhoria do clima social (MEIRA et. al., 2003).

Esclarecer alguns benefícios ao funcionário, como os relativos à melhoria do clima organizacional e da eliminação dos riscos no ambiente de trabalho, pode estimulá-lo de diversas maneiras a participar de organizações internas como, por exemplo, a CIPA. Segundo Oliveira e Oliveira (2008), a maioria dos funcionários se sente mais disposto a participar da CIPA por meio de ações como sugestões para a melhoria do ambiente e auxílio na conscientização dos demais colaboradores.

É Importante ressaltar, que nem a empresa A2 e nem A3 possuem CIPA ou qualquer normatização de gestão de pessoas. Diferentemente, a empresa A1, um grupo que desenvolve produtos para a nutrição animal, possui normatização ISO 9001 e 14000, fatores que podem justificar, também, o preparo das estruturas física e organizacional.

A CIPA também pode influenciar diretamente na produtividade e na efetividade de uma empresa. Por zelar pela qualidade de vida no ambiente de trabalho com base na segurança, a CIPA é mais do que um colegiado com uma norma, é uma importante ferramenta administrativa para a gestão de pessoas (MEIRA et. al., 2003).

De acordo com Beer e Nohria (2001), a maioria dos casos de fracasso na implementação de programas de saúde e segurança no trabalho, está na pressa de modificar a empresa, já que existem diversas alternativas, o que deixa os gestores mais inexperientes e focados apenas nos aspectos financeiros, cada vez mais confusos. Por isso, os autores evidenciam que o apoio da direção, da área de recursos humanos e a participação de todos são determinantes para a implantação e bom desempenho do sistema de gestão de pessoas, deixando os profissionais aptos a usufruir um ambiente capaz de contribuir para o desenvolvimento de novos produtos, novos processos e novos relacionamentos.

7.2 Atividades desenvolvidas pela empresa

Tentando entender como são escolhidas e em que âmbito são desenvolvidas as atividades, criou-se este eixo temático principal, sendo que o eixo temático secundário visa analisar as atividades com finalidade **recreativa**, com finalidade **social** e com finalidade de **capacitação profissional**.

As empresas A2 e A3, estimulam a realização das atividades em outros espaços e mais individualmente do que coletivamente, por não possuírem espaço próprio:

“A empresa somente estimula a participação” (Supervisor A2)

“A empresa estimula a participação e faz encontros em datas comemorativas” (Supervisor A3)

Apesar de a empresa A2 ter, em sua maioria, funcionários que são parentes e familiares, não há relato de reuniões em datas comemorativas, como acontece na empresa A3, na qual existem poucos funcionários, sendo maioria mulheres acima de 30 anos.

Já na empresa A1 pode-se observar um maior *hall* de atividades elencadas, inclusive com a repetição de uma frase já apresentada quando foi analisada a infraestrutura das empresas e explicitada novamente a seguir:

“Temos ginástica laborática, quadras esportivas próprias e alugadas e convênio com o Sesi” (Supervisor A1)

A repetição dos elementos de infra-estrutura da empresa, “(...) quadras esportivas próprias e alugadas e convênio com o Sesi” demonstra que os espaços, possivelmente, sejam utilizados para a vivência das atividades, com finalidades esportivas ou de eventos da filial local, como confirmado abaixo:

“Temos um programa chamado ‘Portas Abertas’ onde familiares visitam a empresa” (Supervisor A1)

Oficialmente, programas para a integração dos funcionários com seus parentes e a empresa são desenvolvidos apenas pela empresa A1, conforme explicitado anteriormente. A empresa A2 manifestou-se apenas com um “sim”, já para a empresa A3, as oportunidades que integram funcionários e familiares são “encontros em datas comemorativas”:

“Sim, nos reunimos em datas comemorativas” (Supervisor A3)

As atividades que focam os funcionários e seus familiares, como no caso das reuniões em datas comemorativas ou encontros em eventos promovidos pela empresa, ocupam parte dos investimentos internos da empresa. Estas iniciativas visam o bem-estar dos funcionários, proporcionando-lhes (aos funcionários) prazer em trabalhar naquele ambiente, aumentando, assim, a sua produtividade, conforme evidenciam Melo Neto e Froes (2001).

Segundo pesquisa realizada por Oliveira et. al. (2006), empresas de grande porte da região nordeste, também apresentam programas que envolvem a participação dos familiares dos funcionários, principalmente em datas comemorativas. Elas voltam a maioria de suas ações para o público interno, porém, nem sempre incluindo os seus dependentes. Vários projetos visando a motivação, o bem-estar social e a saúde são desenvolvidos para os funcionários, além dos programas externos, os quais, geralmente, visam à comunidade.

No CESA (Centro Educacional de Santo André) foi estruturado um programa que visou à integração dos participantes, principalmente por meio de jogos cooperativos. Almeida e Pinto (2008) revelam que as mudanças em relação a esse aspecto da promoção de maior interatividade puderam ser percebidas em diferentes ambientes, inclusive, no familiar. Isto demonstra que não são apenas os programas que permitem a entrada dos familiares nas dependências da empresa que são capazes de promover a interação entre ambas, as atividades desenvolvidas pela empresa também podem aproximá-la do convívio familiar por meio dos valores transmitidos nas atividades aplicadas aos seus funcionários durante a jornada de trabalho.

Quando se fala das atividades voltadas para os cursos de atualização/capacitação dos profissionais, é interessante analisar que apenas a empresa A1 respondeu que seus cursos são feitos de maneira lúdica, enquanto as

outras duas empresas se omitiram, deixando a dúvida sobre sua resposta: se os seus cursos ainda são oferecidos de maneira tradicional, ou se elas não buscam oferecer esses cursos aos seus profissionais.

Em outros estudos, como o de Oliveira et. al. (2006), pode-se perceber também, que algumas empresas de grande porte, preocupam-se com o treinamento de seus funcionários e, para isso, desenvolvem metodologias mais adequadas para cada realidade, podendo estas serem campanhas socioeducativas, treinamento formal, ou, até mesmo, estabelecendo convênios/parcerias com o Sesi/ Senai (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), para atividades de caráter mais variado.

Os cursos que oferecem um programa de treinamento para executivos, têm se tornado cada vez mais diversificados e complexos. Algumas empresas ainda apostam no convencional, enquanto outras buscam inovação. Não quer dizer que uma esteja certa e a outra errada na escolha da metodologia, mas, dependendo do contexto e dos objetivos, ambas saem favorecidas. É preciso analisar qual a melhor maneira de atualização para o profissional, sempre levando em conta a proposta da empresa e a qualidade da vivência para os funcionários.

Os treinamentos de maneira lúdica (ao ar livre, com dinâmicas, com esportes de aventura ou em pontos turísticos) têm ganhado espaço e confiança no meio empresarial. A preocupação e o preconceito com a fixação do conteúdo de maneira não convencional parecem estar se dissipando, enquanto as vantagens de novos métodos se enraízam.

Já existem estudos evidenciando o sucesso de propostas mais lúdicas ou utilizando a aventura como base, como a que foi desenvolvida por Moraes e Schwartz (2008). Essas autoras demonstraram a validade de dinâmicas diferenciadas aplicadas no treinamento empresarial, como a utilização de jogos de aventura, como o *paintball*, relatando aspectos positivos desta vivência, como a capacidade de transferir conceitos próximos à realidade corporativa.

Almeida e Pinto (2008), buscando melhorar a interação entre os funcionários e atender melhor à comunidade, propuseram outros tipos de atividades, nas quais utilizaram os jogos cooperativos na empresa. Como resultados do estudo podem ser evidenciadas mudanças no ambiente de trabalho e uma conscientização individual quanto à importância das atividades

Machado (2004), visando identificar as ressonâncias da participação em atividades físicas de aventura na natureza no contexto do desenvolvimento da criatividade no âmbito empresarial, evidenciou que essas vivências podem representar a ruptura com a rotina, mudança de ambiente, sensação de liberdade e regeneração das forças. Da mesma maneira, Pereira (2009) propôs o treinamento experiencial ao ar livre, cujos objetivos se equiparam aos relatados anteriormente.

Todos os estudos mostram ressonâncias positivas ao se aplicar durante o desenvolvimento das estratégias das atividades de aventura no ambiente de trabalho, o qual foi alterado após as vivências, segundo os autores dos estudos citados. Além disto, esses estudos também evidenciam a perspectiva de se conseguir transmitir conceitos e valores que podem ser aplicados fora do horário de trabalho, enriquecendo as propostas no âmbito do lazer.

Para essas atividades diferenciadas, o *feedback* individual e do grupo logo após a execução da atividade é um elemento importante para assegurar e resgatar os conceitos transmitidos. Entretanto, outro aspecto importante a ser considerado é a contribuição do setor de recursos humanos de cada organização, o qual fará toda a diferença no resultado final da atividade (MOREIRA; SCHWARTZ, 2008), já que podem fazer a ponte entre as vivências e o ambiente de trabalho.

Para a orientação, fiscalização e capacitação das atividades laborais, as empresas contam com profissionais de diversas áreas, os quais se tornam responsáveis pela melhoria do ambiente de trabalho (OLIVEIRA et. al., 2006). Mas, contam ainda, com programas específicos e que envolvem a participação dos funcionários, além das vivências em si, mas, também, na sugestão dessas atividades, como ficou evidenciado nos dados desta atual pesquisa desenvolvida na região de Rio Claro, na qual todas as empresas relataram perguntar aos seus funcionários as atividades que poderiam ser desenvolvidas:

“Faz parte do Programa Médico da empresa e os interesses dos funcionários”
(Supervisor A1)

Segundo Militão (2001) a maioria das enfermidades provém da falta de movimento, já que grande parte dos funcionários tende a passar horas sentado em frente a um computador, ou mesmo realizando um trabalho de forma repetitiva . Esta afirmação realça a importância da oferta de atividades de caráter físico-motor ou que

viabilizem a possibilidade de alteração de posições ergonomicamente incorretas de trabalho. Pesquisas do CONFEF (Conselho Federal de Educação Física) comprovam que, com programas como a ginástica laboral há a diminuição de despesas da empresa, devido à redução de índices de acidentes no trabalho, faltas por motivo de doença, de licenças médicas ou intervenções cirúrgicas, o que pode justificar a inserção de alguns programas na área médica de algumas empresas.

Para Lima (2004), a ginástica laboral, de acordo com o seu objetivo, pode ser entendida de três maneiras, sendo elas: preparatória, compensatória ou de relaxamento. A primeira, geralmente é realizada no início do período de trabalho e visa aquecer os grupos musculares que serão mais solicitados. A segunda, compensatória, é realizada durante a jornada de trabalho e, como o próprio nome sugere, visa compensar os grupos musculares que foram utilizados em excesso. Na última maneira de ser entendida, a ginástica laboral tem a finalidade de não permitir o acúmulo de ácido láctico nos tecidos e, para tanto, é a técnica mais longa de todas, durando cerca de 30 minutos, enquanto as outras duas têm duração máxima de 15 minutos. É importante ressaltar que a ginástica laboral não é a única forma de resolução dos problemas causados pela atuação do profissional, e sim, mais um recurso disponível para as empresas que desejam inserir a atividade física em seu contexto.

Existe uma grande variedade de atividades que pode ser aplicada pela empresa se a finalidade for a qualidade de vida do funcionário, mas qualquer que seja a metodologia escolhida, treinamentos diferenciados, dinâmicas que promovam a interação dos familiares com a empresa, ginástica laboral, ou algum outro tipo de abordagem, já possuem seus benefícios comprovados para os funcionários e, conseqüentemente, para a empresa, merecendo atenção deste segmento.

7.3 Opinião dos supervisores sobre as atividades desenvolvidas pela empresa

A escolha do que será feito passa por uma pesquisa de opinião em todas as empresas. Em cada uma delas, essa pesquisa é realizada da maneira mais adequada para atingir os seus objetivos:

“Sim, temos uma pesquisa anual de clima organizacional, onde parte das perguntas são voltadas para esse fim.” (Supervisor A1)

“Sim, entramos em acordo para selecionar o que faremos” (Supervisor A2)

“Sim, perguntamos se os funcionários estão dispostos a participar em determinada maneira ou se têm alguma outra sugestão.” (Supervisor A3)

Como a pesquisa realizada diz respeito a atividades que os próprios funcionários realizarão, os seus supervisores relataram que as usam com finalidades de mudança de comportamento em seus funcionários e, conseqüentemente, em seu ambiente de trabalho, conforme se pode visualizar nos depoimentos a seguir:

“Promover integração entre todos além de aumentar o clima de descontração.” (Supervisor A3)

“Maior integração, desenvolvimento físico, cultural, formação de equipes” (Supervisor A1)

“Ajudam a manter o clima de descontração entre todos.” (Supervisor A2)

Moraes et al. (2008) expõem algumas expectativas de diversos empresários do setor privado, demonstrando os principais objetivos com a implantação de atividades ou programas de qualidade de vida. Entre eles, uma finalidade comum que se pode citar é a ampliação da capacidade de interação entre os funcionários, motivação, espírito de equipe, liderança, cooperação e atitudes pró-ativas. Para tal, os empresários contam com a utilização de atividades lúdicas e diferenciadas, utilizadas como coadjuvantes para resolver problemas internos, gerados pela ausência ou baixa de um ou mais dos fatores anteriormente expostos.

Visando atender melhor à comunidade, Almeida e Pinto (2008) expõem como foi desenvolvido um programa que trabalhasse a autoconfiança e a confiança no próximo e que gerasse a integração dos participantes do Centro Educacional de Santo André (CESA) e os resultados positivos que foram obtidos evidenciam que a

proposta trouxe benefícios aos trabalhadores não somente no ambiente corporativo como também no familiar.

Segundo pesquisas realizadas pelo CONFEF (2008) e por Silva (1995) evidencia-se que, para as empresas, as principais vantagens da aplicação de programas voltados para a saúde do trabalhador, como a ginástica laboral, são a diminuição das despesas com a saúde, redução de faltas, aumento de produtividade, redução dos índices de acidentes de trabalho e melhora no relacionamento entre os funcionários, além de se conseguir revelar novas lideranças e colaborar na formação do espírito de equipe. Já para os funcionários, as principais vantagens relatadas são a melhora da disposição e da auto estima, melhora da circulação sanguínea, na respiração e na frequência cardíaca, melhora na mobilidade e flexibilidade, na postura, diminuição do esforço na execução de atividades cotidianas, diminuição na tensão muscular, quebra de rotina e melhora na capacidade de concentração.

Percebe-se a aplicabilidade de maneiras variadas nas diferentes empresas analisadas, e, mesmo de maneira discreta, elas existem, o que demonstra que todas as empresas conhecem e reconhecem as vantagens que a aplicação de atividades lúdicas ou do contexto do lazer podem trazer aos funcionários e, conseqüentemente, a ela mesma.

Ao se focalizar a visão do funcionário, com relação às suas escolhas e às atividades oferecidas, pode-se perceber a necessidade de se compreender até onde existe o pleno reconhecimento e aproveitamento das vantagens que a participação ativa pode lhe trazer. Para tanto, inicia-se a exploração dos questionários dos funcionários, por meio da mesma técnica de análise de conteúdo temático, a qual prevê o estabelecimento de eixos principais e secundários.

7.4 Interesse pela prática de atividades fora da empresa

Tentando descobrir o quanto os sujeitos demonstram interesse por outras atividades que não sejam as do seu cotidiano profissional é que foi determinado este eixo temático. A participação em atividades fora do ambiente de trabalho colabora para a identificação da aceitação do lúdico por parte dos funcionários, os quais estão propondo o que será desenvolvido dentro da empresa.

Mesmo tendo consciência de que indicar uma atividade não é garantia de implementação, como sugere o sujeito 2 da empresa A2, aqueles funcionários que as propõem se interessam por determinada atividade de alguma maneira e, quando não a encontram na empresa, a saída é buscarem em outros espaços. Para os sujeitos de todas as empresas, as atividades recreativas mais relatadas foram a corrida/caminhada e a musculação, sendo que ainda pode-se notar a escolha pelo futebol e a natação. Apenas quatro indivíduos relataram não praticar nenhuma atividade.

A prática freqüente de exercícios aeróbios, como os citados anteriormente, ajuda a repor as energias gastas no período de trabalho, além de auxiliar na manutenção do peso, para aqueles indivíduos que estão em constante alerta. Os programas como o de ginástica laboral, segundo Jorge Steinhilber, presidente do CONFEF (2008), colaboram com a manutenção da postura e aptidão física, além de estimular, naturalmente, a maior parte dos seus participantes a praticar outras atividades fora do ambiente corporativo.

Em pesquisas com controladores de tráfego aéreo, os principais benefícios da prática de atividade física regular encontrados, para o desempenho de suas atividades, foram o aumento na capacidade de reagir a estímulos, melhor condicionamento para resistir às tarefas e aumento da capacidade de atenção. Para a saúde, os pesquisados relataram melhoria do bem-estar, da aparência física, do bom humor e da qualidade do sono e a diminuição de estresse. Apesar desse tipo de trabalho ser distribuído de maneira escalada e de forma rígida e hierárquica, impossibilitando muitas vezes a prática continuada da atividade, os pesquisados demonstraram-se receptivos a um programa de atividades físicas (PAULICH; ASSIS; RIBEIRO, 2005).

Segundo Silva (1995), atividades aeróbias demonstram ser mais eficazes para um programa de atividades físicas que vise a construção de um estilo de vida saudável. O autor recomenda que sejam feitas duas ou três vezes na semana, durante um período de 10 ou 15 minutos. Pode-se, assim, concluir que, programas que trabalhem com esse período de tempo e atividades bem selecionadas, como no caso da ginástica laboral, quando bem estruturados, podem colaborar para atingir os resultados físicos desejados para o melhor desempenho do funcionário, além de tantos outros fatores importantes. Essas atividades ainda podem ser mais bem

aceitas e obterem maior adesão se forem decididas e sugeridas pelos próprios funcionários, quando estimulados para esta finalidade.

Todos os sujeitos que relataram participar de atividades recreativas, expressaram não realizarem apenas aos finais de semana, explicitando que as praticam pelo menos duas vezes na semana, conforme coloca o sujeito a seguir:

“Jogo bola durante a semana e nado, desde que tenha tempo para isso”
(Sujeito 1 da empresa A1)

O fator tempo foi crucial para aqueles sujeitos, de ambas as empresas, que relataram não participar de qualquer outra atividade fora da empresa. Alguns deles relataram realizar atividades paralelas às de trabalho:

“Não. Pois não tenho tempo para fazer atividades, no momento estou estudando” (Sujeito 2 da empresa A1)

O estudo realizado por Barbosa e Bankoff (2008) aponta uma pequena participação dos sujeitos na prática de alguma atividade física, sendo a caminhada a opção mais escolhida, com uma frequência de 2 a 3 vezes por semana. Aqueles que relataram participar de atividades esporadicamente justificaram ter consciência da importância da atividade, porém a carga horária no trabalho, a falta de tempo e organização e o horário incompatível foram muito citadas entre os pesquisados, corroborando os resultados encontrados neste presente estudo.

Um estudo realizado por Martins (2005), em uma instituição federal de Florianópolis (SC), no período de 2002 a 2004, demonstra que, desde que o programa de ginástica laboral foi implantado, pelo menos 71% dos entrevistados sugeriram não ter um estilo de vida ativo incentivado pela atividade. No ano de 2003, ano em que se reportou o maior número de indivíduos que foram estimulados pelo programa a praticar outras atividades, a instituição, coincidentemente, investiu na difusão de informações, provando a responsabilidade do profissional que orientava a atividade e o trabalho realizado em conjunto com os administradores da empresa.

Inclusive em programas bem estruturados e que estão sendo desenvolvidos há muitos anos, como no caso do programa “SESI Ginástica na Empresa” muito disseminado no ambiente corporativo, há necessidade de constantes modificações e

atualizações. Conforme demonstrado em estudos realizados por Camarinha (2008) e Fuchs et.al. (2008), o programa pode tornar-se rotina para os funcionários, os quais não participam ou não fazem as atividades com satisfação.

O desinteresse pelas atividades, geralmente, está relacionado com a falta de informação a respeito dos benefícios da prática regular de atividade física e o local onde são realizadas as atividades. Outras organizações, que estão começando a desenvolver programas voltados para a saúde do trabalhador, como é o caso do SESC Açude Velho, já o fazem visando passar o maior conteúdo possível para os participantes, a fim de conscientizá-los da necessidade da realização freqüente de atividades físicas (MEDEIROS, LEANO; CHAO, 2008).

A necessidade de conscientização dos indivíduos a respeito da prática freqüente de atividade física é perceptível em diversos ambientes, não só no corporativo. Esse tipo de trabalho deveria ser desenvolvido desde o ambiente escolar ou familiar, o que, deixaria reflexos na sociedade, como por exemplo, nos altos índices de obesidade e de sedentarismo que se demonstram intimamente ligados.

Para a empresa, a variedade das atividades pode estimular o funcionário a participar de outros programas fora da mesma, com ressonâncias dentro do ambiente de trabalho. A conscientização da necessidade e dos benefícios da prática podem ser realizados pela empresa, por meio do profissional que aplica a atividade, quando esta não esteja interessada somente nos lucros que um programa de saúde pode lhe trazer. Esta conscientização deve ser feita por aquela empresa que pensa nos benefícios para os funcionários e conduz um programa sério, com profissionais competentes e que sejam capazes de transmitir o mínimo de informações necessárias para o estímulo à vida ativa.

Apesar dos dados encontrados indicarem um elevado interesse por atividades esportivas, cem por cento dos indivíduos relataram que, quando não estão trabalhando preferem descansar, dormir ou ver um filme.

“Descansar, assistir TV, ou até mesmo sair” (Sujeito 3 da empresa A1)

“Escutar uma boa música, brincar com os meus filhos, ir ao clube, ver um filme, passear...” (Sujeito 5 da empresa A2)

Siedentop (1996) sugere que existem 3 características a serem observadas para que um programa seja bem sucedido. A primeira diz respeito ao acesso à prática, a segunda sugere que os indivíduos participem de grupo sendo persistentes e a terceira, que sejam realizadas mudanças freqüentes nas atividades.

O crescimento desorganizado, a urbanização e o avanço da tecnologia estimulam o ser humano a passar a maior parte do tempo recluso em um ambiente onde as suas tarefas se concentram em um local próximo, favorecendo um estilo de vida inadequado e sedentário, extremamente prejudicial à saúde. Sendo assim, torna-se importante promover acesso a atividades diversificadas, para minimizar os efeitos do sedentarismo, o que, nem sempre ocorre de maneira motivada, tendo em vista inúmeros fatores.

Justificando como sendo as principais causas da não participação em atividades do contexto do lazer, a distância, a dificuldade de acesso e o alto custo de algumas atividades, muitas pessoas, de diferentes faixas etárias, perdem a oportunidade de vivenciar experiências que, além de ajudar na manutenção para o bem estar físico, poderiam colaborar com o seu desempenho nas tarefas diárias e do âmbito profissional.

O estilo de vida sedentário, ainda que muitas vezes não seja escolhido deliberadamente, é comumente encontrado entre a população em geral. O estímulo à prática de atividades físicas regulares deveria partir das empresas também, onde o indivíduo tende a passar boa parte de seu tempo e a gastar grande parte de suas energias. A conscientização da importância da regularidade de exercícios pode ser feita por intermédio de programas implantados no ambiente corporativo e que, geram muitos benefícios àqueles que selecionam adequadamente a metodologia a ser aplicada em seu contexto. Quando a abordagem demonstra-se correta, a eficiência geralmente pode ser percebida na aderência ao programa, o que será investigado a seguir.

7.5 Aderência/efetividade dos programas desenvolvidos

Partindo da premissa de que as atividades desenvolvidas na empresa passam por uma pesquisa de opinião entre os funcionários e que essas sugestões,

mesmo que não sendo a maioria, são implantadas, é cabível saber se os funcionários que as sugerem realmente participam das mesmas.

As empresas A2 e A3 não possuem um centro de lazer/vivência próprios, o que leva os funcionários a participarem de atividades pré-determinadas, como as festas em datas comemorativas e as reuniões informais no SESI local, conforme explicitam os sujeitos das respectivas empresas. A maioria dos sujeitos da empresa A2 e a totalidade dos funcionários da empresa A3 relataram participar e gostar dos encontros promovidos.

Já a empresa A1 possui, além de convênio com o SESI local, espaços próprios para desenvolver as suas atividades. Os sujeitos pesquisados relataram participar das atividades propostas pela empresa e gostar das mesmas, porém, relataram também freqüentar poucas vezes na semana ou quase nunca em um mês o centro de lazer/vivência da empresa.

Como já citado anteriormente, Marques, Gutierrez e Almeida (2006), o sucesso de um programa na empresa depende dos profissionais que irão desenvolvê-lo. Entretanto, também é sabido que a aderência a esses programas depende de fatores como motivação e que, ainda assim, não há garantia de permanência, conforme demonstrado por Barbosa e Bankoff (2008). Para esses autores, ficou claro que, mesmo aqueles sujeitos que trabalham no ambiente em que acontecem as atividades físicas orientadas por profissionais, não participam regularmente por diversos motivos.

Basílio (2005) revelou que os funcionários de uma empresa química e farmacêutica de São Paulo (SP), se envolvem mais com os programas de subsistência (programas de benefícios, conforme adotado pela empresa), deixando os programas de saúde e atividade física em último plano. Já o estudo realizado por Martins (2005) mostra que, desde que o programa de ginástica laboral foi implantado na instituição pesquisada em Florianópolis (SC), pelo menos 50% dos sujeitos participavam ao menos 3 vezes na semana. A aderência aqui é justificada por ser uma atividade relativamente nova para os funcionários, mas o alto número de participantes se manteve durante os três anos da pesquisa, o que pode dar a entender que existiram outros fatores como um bom profissional, fornecimento de orientações básicas sobre a atividade e o apoio da instituição.

Pemberton e Mc'Swegin (1993) relataram que os conhecimentos sobre aptidão física e atividade física relacionados à saúde, as experiências com

atividades variadas e as percepções individuais dos benefícios são fatores motivadores à prática. Esses fatores devem ser estudados pela empresa que deseja implantar um programa para a melhoria da qualidade de vida do funcionário, já que, aquilo que motiva uma pessoa pode não surtir o mesmo efeito em outra, causando uma experiência negativa e estimulando ainda mais o estilo de vida sedentário. Sendo assim, é relevante investigar a opinião dos funcionários acerca das atividades desenvolvidas nas empresas em foco.

7.6 Opinião dos funcionários sobre as atividades desenvolvidas.

Assim como a opinião dos supervisores sobre a implantação das atividades, a opinião dos funcionários também deve ser considerada para avaliar a efetividade de um programa de atividades de lazer na empresa. Todos os sujeitos, de todas as empresas que participaram deste estudo reconhecem a importância das atividades desenvolvidas e os benefícios, tanto para o funcionário, quanto para a empresa, como sugere o sujeito 1 da empresa A1.

“Para proporcionar maior integração entre seus funcionários e também, sem querer até, mais saúde a eles” (Sujeito 1 da empresa A1)

Os sujeitos também reconhecem plenamente a importância de momentos destinados ao lazer com amigos/familiares podendo, estes momentos, serem dentro ou fora da empresa. Para os funcionários das empresas A2 e A3, o principal motivo para a empresa organizar as atividades é a descontração.

Pode-se perceber poucos comentários sobre os benefícios de saúde e qualidade de vida nestes questionários, o que pode indicar que as atividades desenvolvidas não estão sendo percebidas como motivadoras para a melhora da qualidade de vida dos indivíduos.

Para os funcionários da empresa A1, o principal motivo é a integração seguida pela saúde e qualidade de vida, além de fatores como prevenir acidentes e desenvolver a atenção.

“Para que haja uma integração e melhor qualidade de vida entre os funcionários” (Sujeito 4 da empresa A1)

“Para proporcionar maior integração entre seus funcionários e também, sem querer até, mais saúde a eles” (Sujeito 1 da empresa A1)

Percebe-se um maior reconhecimento dos sujeitos da empresa A1 sobre os benefícios da atividade relacionados à saúde e qualidade de vida. Isto ocorre, talvez, devido à forma de divulgação das atividades, ou foco da empresa, da abrangência dos programas ou outras formas que podem ser mais bem pesquisadas posteriormente.

Conforme explicitado por Devide (1998), a transmissão de conhecimentos básicos sobre saúde e estilo de vida e os benefícios proporcionados são responsabilidade do profissional que aplica a atividade e do interesse da empresa. Essa visão também é defendida por Martins (2005), para o qual, o comprometimento da empresa com o desenvolvimento do programa contribui para o esclarecimento dos seus reais objetivos para com os funcionários, além de estimulá-los à prática regular fora do contexto laboral. Além disto, também pode incentivá-lo a participar em outras organizações internas, como é o caso da CIPA (MEIRA, et.al., 2003), ou, ainda, melhorar a interação entre seus funcionários (MINELLO; CARVALHO, 2002).

A integração também foi o ponto mais comentado quando questionados sobre as principais mudanças após a implantação dos programas em todas as empresas. Para os funcionários que estão há menos de 5 anos nas empresas pesquisadas, as mudanças não foram percebidas e, se foram, não foram relatadas.

Oliveira e Oliveira (2008) comentam que, quando se utiliza técnicas de comunicação adequadas ao contexto da empresa para esclarecer os objetivos do programa, os benefícios geram comprometimento coletivo com relação à segurança no ambiente de trabalho e conscientização sobre o estilo de vida mais saudável. Talvez, as empresas em foco neste estudo pudessem repensar, a partir deste dado, a forma de avaliar a eficácia dos programas implementados, favorecendo maior reflexão acerca dos mesmos.

Programas que visem à integração de seus funcionários são facilmente encontrados em empresas que trabalhem diretamente com o público, como é o caso da CESA (Centro Educacional de Santo André) e no SESC (Serviço Social do Comércio) Açude Velho. Almeida e Pinto (2008), assim como Medeiros, Leano e Chao (2008), comentam, em seus estudos, que os principais pontos de preocupação

para o desenvolvimento desses programas foram o comprometimento, a integração e motivação dos funcionários e a autoconfiança. Os resultados apresentados demonstram a aplicação dos conceitos transmitidos pelos programas em diferentes contextos e interações sociais, provando o reconhecimento dos objetivos por cada participante e a preocupação das empresas em avaliar suas eficácias.

Ainda visando uma maior interação, para os sujeitos da empresa A1, as atividades aos finais de semana que englobam a família e os momentos de confraternização após o término da jornada diária de trabalho, caracterizado como *happy hour*, poderiam ter maior frequência, conforme evidenciado:

“Creio que algo do tipo: família e empresa, uma união feliz!! Visita dos familiares à toda empresa, assim eles acabam tendo noção de como é a empresa”
(Sujeito 1 da empresa A1)

“Happy hour com músicas ao vivo, gincanas familiares” (Sujeito 5 da empresa A2)

Propostas como o *happy hour*, sugerido pelo sujeito da empresa 2, já vêm sendo experimentadas em grandes corporações, com o propósito de partilhar informações importantes, de maneira implícita e espontânea, por meio de ciclo de palestras informal (ALVES et.al., 2004). Esta estratégia deve ser implementada nas empresas destacadas neste estudo, favorecendo maior conscientização sobre os programas utilizados.

Os funcionários da empresa A2 sugerem aumentar o número de encontros e comemorações, enquanto que os funcionários da empresa A3 não propõem qualquer alteração.

“Poderíamos fazer pequenas comemorações nos aniversários dos funcionários” (Sujeito 1 da empresa A2)

Pode-se perceber ainda que os funcionários têm idéias próprias para vivenciarem atividades nas empresas, cabendo a estas discernirem sobre a viabilidade de execução dessas sugestões. Isto pode se tornar um diferencial

importante no que tange aos relacionamentos na empresa, com repercussões positivas.

Todos os funcionários das empresas A2 e A3 acreditam que as atividades são bem planejadas e desenvolvidas e não sugerem qualquer alteração no modo como são executadas. O mesmo se verifica para a empresa A1, com a exceção de alguns funcionários que sugeriram aumentar o número de atividades oferecidas.

É muito importante ressaltar as freqüentes alterações nas atividades a fim de estimular constantemente a participação dos funcionários, inclusive para aquelas empresas em que os funcionários não sugeriram qualquer modificação (DEVIDE, 1998). Deixar que o programa siga da maneira como está é um erro comumente cometido por administradores, os quais não levam em conta a necessidade de avaliação constante das atividades propostas.

Programas de qualidade de vida que não sofrem qualquer alteração tendem a virar uma rotina para os participantes, desestimulando a presença e continuidade (FUCHS et.al., 2008). Para tanto, pesquisas de interesse devem ser realizadas em períodos predeterminados pela própria organização, devendo-se tomar cuidados especiais para que as alterações realizadas estejam sempre contribuindo para a melhoria do programa e aumento do número de participantes e não desestimulando a prática daqueles que já participavam.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa revelou que, apenas na empresa de grande porte existe estrutura própria para a realização de atividades, que são variadas e direcionadas aos funcionários durante o expediente e a seus familiares com programas específicos. As empresas de médio e pequeno portes demonstram preocupação com os momentos de descontração dos funcionários e por isso realizam atividades menores aproveitando espaços de outras entidades, devido à ausência de qualquer outro local nas suas dependências.

O fato de apenas as empresas de grande porte alegarem manter uma CIPA é preocupante, pois, a comunicação entre funcionários e administradores fica prejudicada quando se trata de prevenir os acidentes no ambiente. Além disto, a responsabilidade recai apenas naqueles que respondem pela empresa, já que não há registro de conscientização dos empregados nesse processo.

Boa parte dos funcionários, independente do porte da empresa, relatou praticar atividades aeróbias, como a caminhada, a corrida ou algumas modalidades esportivas, pelo menos 2 vezes por semana. Alguns relataram não praticar quaisquer atividades, devido à falta de tempo e, quando podem aproveitar seu tempo disponível, todos os sujeitos preferem atividades diferentes de práticas aeróbias, como ouvir música, sair com os amigos, etc.

Quanto às atividades organizadas pelas empresas, todos demonstraram gostar e participar, porém, na empresa A1, o aproveitamento do espaço, das oportunidades e das atividades é menor do que nas outras e é expresso na demonstração da baixa frequência aos espaços próprios. Para a melhoria e aumento da participação, os próprios funcionários sugerem que atividades menos formais, como o *happy hour* e comemorações de aniversário sejam inseridas no programa, que, para a maioria, já é muito bom.

As atividades são empregadas, primordialmente, para a integração dos funcionários, e seus respectivos supervisores, no caso das empresas de menor porte, sendo essa a principal diferença notada no ambiente de trabalho entre aqueles funcionários com mais tempo dentro da empresa. Fica em segundo plano

percepção da melhora da qualidade de vida, o que pode ser justificado, inclusive, pela forma como os conhecimentos e objetivos da empresa são transmitido.

Conclui-se, assim, que a preocupação com um tempo fora das obrigações do trabalho está disseminada no contexto empresarial, demonstrando o início de uma produção mais humanizada. Entretanto, muito ainda se tem por fazer para que as atividades alcancem o sucesso e a adesão almejados, levando-se em conta a saúde e o bem-estar dos funcionários.

As atividades desenvolvidas são adaptadas ao tamanho (quantidade de funcionários) e interesse da empresa, ficando a cargo de seus responsáveis a participação de profissionais para a condução das mesmas. Todas as empresas contam com a estrutura oferecida por outras entidades de apoio local que, entre outras coisas, oferecem profissionais especializados para atender as necessidades de cada uma. Pode-se perceber, então, a necessidade de adequação de espaços internos nas empresas, no sentido de incentivar a promoção de novas atividades.

Para tanto, são imprescindíveis novos valores dados à promoção de atividades, paralelas ao contexto do trabalho, capazes, inclusive, de ter ressonâncias neste.

Para uma melhor compreensão do assunto na região, sugere-se que novos estudos sejam viabilizados, com a participação de várias empresas dos diferentes portes, não apenas uma de cada, como a limitação imposta nesse estudo. Pode ser de grande valia para os próximos estudos a comparação entre empresas do mesmo porte, devido a estruturas físicas e investimentos em áreas correlatas.

Sugere-se, ainda, outras investigações aprofundadas sobre as intenções da oferta de atividades pelas diversas nas empresas da região, para que se complementem as informações provenientes deste estudo, contribuindo com as reflexões na área.

9. REFERÊNCIAS

ABNT. Associação Brasileira de Normas e Técnicas. Disponível em: <<http://www.abnt.org.br/default.asp?resolucao=1280X800>>. Acesso em: 21 out. 2008.

AGUIAR, M. F. Lazer e produtividade no trabalho. In: XXIV Encontro da ANPAD – EnANPAD, 2000, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2000.

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de Gestão de Pessoas e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, Abr./Jun. 1998.

ALMEIDA, P. L. H.; PINTO, F. da S. Uso de jogos cooperativos e do brincar na formação de funcionários do Centro Educacional de Santo André (CESA). In: Encontro Nacional de Recreação e Lazer, 20, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Serviço Social da Indústria, 2008.

ALVES, G. F.; PESSOA, J. P. A.; CAMPOS, M. S.; MARIA, R. C. Learning organization: a importância da gestão do conhecimento. In: Congresso Anual da Sociedade Brasileira de Gestão do Conhecimento, 3, 2004, São Paulo. **Anais...** São Paulo, 2004.

BARBOSA, J. A. S.; BANKOFF, A. D. P. Estudo do nível de participação num programa de atividades físicas e suas relações com as doenças crônicas não transmissíveis. **Movimento e percepção**, v. 9, n. 12, p. 198-220, 2008.

BASÍLIO, M. A. **As relações entre bem-estar no trabalho e participação em programas organizacionais de promoção da saúde**. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2005.

BEER, M.; NOHRIA, N. Desvendando o código da mudança. **Revista HSM Management**, n. 25, p. 126-132, 2001.

BNDES. Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social. Disponível em: < www.bndes.gov.br/clientes/ >. Acesso em: 24 set. 2008.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Normas Regulamentadoras. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_05.asp>. Acesso em: 22 out. 2008.

BRASIL. Segurança e medicina do trabalho. 42ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

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

CAMARINHA, D. V. SESI ginástica na empresa: a importância da conscientização para a prevenção. In: Encontro Nacional de Recreação e Lazer, 20, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Serviço Social da Indústria, 2008.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CONFED. Conselho Federal de Educação Física. Disponível em: <<http://www.confef.org.br/>>. Acesso em: 12 maio. 2009.

COSTA, L. P. Fundamentos do lazer e esporte na empresa. In: **BRASIL.** Ministério da Educação. Secretaria de Educação, Esportes e Recreação. **Esporte e lazer na empresa.** Brasília: MEC/SEED, 1990.

DAMINELI, M. Reflexões sobre cultura e lazer na empresa. In: **MARCELINO, Nelson C. (Org.). Lazer:** Formação e atuação profissional. Campinas: Papirus, 2001. p. 149-159.

DEVIDE, F. P. Atividade física na empresa: para onde vamos e o que queremos? **Motriz**, v. 4, n. 2, 109-115, 1998.

DUMAZEDIER, J. Lazer e cultura popular. São Paulo: Perspectiva, 1976.

DUMAZEDIER, J. Sociologia empírica do lazer. São Paulo: Perspectiva: SESC, 1999.

FERREIRA, A. R. O espaço urbano. In: **Coletânea III Seminário “O lazer em debate”**, **WERNECK, L. G.; ISAYAMA, H. F. (Org.), UFMG – Belo Horizonte, 2002.**

FUCHS, N. M. A.; VECCHIA, L. D.; DAMASCENO, L. T. L.; BARTAPELLI, F.; ALLI, D. P. da S.; FARIA, A.; MATTO, F. C. do; SILVA, A. A. C. A ludicidade como fator de motivação à prática da ginástica laboral na empresa FIASUL Ind. de fios – Toledo – PR. In: Encontro Nacional de Recreação e Lazer, 20, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Serviço Social da Indústria, 2008.

GATTAI, M. C. P. **A importância do lazer na empresa**. Dissertação (Mestrado em...) - Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo. São Paulo, 1993.

ISO. International Organization for Standardization. Disponível em: < <http://www.iso.org> >. Acesso em: 21 out. 2008.

LARA, X. **Trabalho, educação, cidadania**: reflexões a partir de práticas de educação entre trabalhadores. Rio de Janeiro: Mauad Editora, 2003.

LEMONS, F. R. M. **Compreensões de trabalhadores de indústrias transnacionais de São Carlos acerca da prática social lazer**: processos educativos envolvidos. 2007. Dissertação (Mestrado em Metodologia de Ensino) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2007.

LIMA, D. G. **Ginástica laboral**: metodologia de implantação de programas com abordagem ergonômica. 1ª ed. São Paulo: Editora Fontoura, 2004.

MACHADO, F. H. **A criatividade produtiva e as ressonâncias emocionais das atividades físicas de aventura na natureza**. 2004. Dissertação (Mestrado em Pedagogia da Motricidade Humana) – Instituto de Biociências, Universidade Estadual Paulista, Rio Claro, 2004.

MACHADO, F. H. **A criatividade produtiva e as ressonâncias emocionais das atividades físicas de aventura na natureza**. 2004. Dissertação (Mestrado em Pedagogia da Motricidade Humana) – Instituto de Biociências, Universidade Estadual Paulista, Rio Claro, 2004.

MARCELLINO, N. C. O lazer e os espaços na cidade. In: ISAYAMA, H. F., LINHALES, M. A. (Org.). **Sobre lazer e política**: maneiras de ver, maneiras de fazer. Minas Gerais: UFMG, 2006.

MARCELLINO, N. C. **Lazer e educação**. Campinas: Ed. Papirus, 1990.

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, jan./mar. 2006.

MARTINS, C. de O. **Repercussão de um programa de ginástica laboral na qualidade de vida de trabalhadores de escritório**. Dissertação (Doutorado em Concentração Ergonomia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

MARTINS, C. de O.; MICHELS, G. Programas de promoção da saúde do trabalhador: exemplos de sucesso. **Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano**, v. 5, n. 1, p. 85 – 90, 1003.

MARX, K. **O capital** Livro I: o processo de produção do capital. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

MASCARENHAS, F. Tempo de trabalho e tempo livre: algumas reflexões a partir do marxismo contemporâneo. **Licere**, Belo Horizonte, v.3, n.1, p.72-89, 2000.

MAXIMINO, A. C. A. **Introdução à administração**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 1985.

MEDEIROS, H. R. A. de; LEANO, E. J. M.; CHAO, C. H. N. Recreação laboral: melhorando a qualidade de vida no trabalho de funcionários do SESC Açude Velho. In: Encontro Nacional de Recreação e Lazer, 20, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Serviço Social da Indústria, 2008.

MEIRA, P. R.; SOBRINHO, G. C.; SANTOS, F. S. dos; STACHELSKI, S. A. A **CIPA e a ReAd** – O caso UniRitter. Disponível em: < http://www.endomarketing.com/painel_artigos.htm >. Acesso em: 2 jun. 2009.

MELLO, A. F. de. Crise mundial, reestruturação produtiva e reforma do Estado: os dilemas da globalização e os desafios da conjuntura política (algumas reflexões em véspera de eleição). **Cultura Vozes**, Petrópolis, v. 92, n. 6, p. 3-31, 1998.

MELO NETO, F.; FROES, C. **Gestão da responsabilidade social corporativa**: o caso brasileiro. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MILITÃO, A. G. **A influência da ginástica laboral para a saúde dos trabalhadores e sua relação com os profissionais que a orientam**. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

MINELLO, C. S.; CARVALHO, S. O investimento no esporte em Santa Maria/RS: um relato de empresas investidoras. In: Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 25, 2002, Salvador. **Anais...** Bahia, 2002.

MORAES, F. A. U. de; SCHWARTZ, G. M. O paintball como agente motivador das relações interpessoais na empresa. In: Encontro Nacional de Recreação e Lazer, 20, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Serviço Social da Indústria, 2008.

MORAES, F. A. U. de; SCHWARTZ, G. M.; MOREIRA, C. R.; TREVISAN, P. R. T. C. Atividades lúdicas no treinamento empresarial: objetivos e expectativas. In: Encontro Nacional de Recreação e Lazer, 20, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Serviço Social da Indústria, 2008.

OHSAS. Occupational Health and Safety Advisory Services. Disponível em : < <http://www.ohsas.org> >. Acesso em: 21 out. 2008.

OLIVEIRA, S. L. de. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

OLIVEIRA, A. B.; OLIVEIRA, O. J. Diretrizes gerais para a implantação de sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho. **Revista Gestão Industrial**, v. 4, n. 3, p. 160-176, 2008.

OLIVEIRA, B. C.; OLIVEIRA, J. D.; OLIVEIRA, L. G. L.; OLIVEIRA, M. C.; ANDRADE, M. C.; MARQUES, M. V. Responsabilidade social corporativa: um estudo de caso de empresas exportadoras cearenses do setor calçadistas. **Revista contemporânea de economia e gestão**, v. 4, n. 1, p. 17-28, 2006.

OLIVEIRA, P. S. O lazer e a máquina: um debate entre Marx e Lafargue. In: **Coletânea III Seminário “O lazer em debate”**, WERNECK, L. G. C.; ISAYAMA, H. F. (Org.), UFMG – Belo Horizonte, 2002.

PADILHA, V. O lazer submetido aos critérios do tempo de trabalho e da sociedade de consumo: entrevista com Wolfgang Leo Maar. **Licere**, Belo Horizonte, v.8, n.1, p.141-152, jun.2005.

PARKER, S. **Sociologia do lazer**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

PAULICH, C.; ASSIS, M.; RIBEIRO, S. A atividade física e saúde dos trabalhadores: o caso dos controladores de tráfego aéreo. **Corpus et. Scientia**, (1): 17-29, 2005. Disponível em: <
http://www.unisuam.edu.br/corpusetscientia/pdf/claudia_paulich.pdf >. Acesso em: 12 jan 2009.

PEMBERTON, C. L.; Mc'SWEGIN, P. Sedentary Living: A health hazard. **JOPERD**, v. 64, n. 5, p. 27-31, 1993.

PEREIRA, L. M. Descrição das atividades de um treinamento experiencial ao ar livre. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ATIVIDADES DE AVENTURA, 3, 2009. **Anais...** Bahia, 2009.

RAMALHO, C. M. Lazer na empresa: uma via para a responsabilidade ético-social. In: MARCELLINO, N. C. (Org.). **Lazer e empresa**. Campinas: Ed. Papirus, 2003.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SÁ, E. P. **Empresa e lazer**: um olhar sobre grandes organizações da região metropolitana de Belo Horizonte. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

SANTINI, R de C. G. **Dimensões do lazer e da recreação**. São Paulo: Angelotti, 1993.

SESI. Serviço Social da Indústria. **Programa Sesi Ginástica na Empresa**. Disponível em: <http://www.sesisp.org.br/home/2006/esportelazer/lazemp.asp> . Acesso em: 12 ago. 2008.

SIEDENTOP, D. Valuing the physical active life: contemporary and future directions. **Quest**. v. 48, n. 3, p. 266 – 274, 1996.

SILVA, V. L. S. Atividades físicas na empresa. **Motriz**. V.1, n.2, 111-115, dez. 1995.

STEINHILBER, J. Pausa essencial: conheça a opinião de quem promove programas de ginástica laboral no país. **Revista Época**, n. 500, dez. 2008.

TEIXEIRA, F., J., S. **Pensando em Marx**: uma leitura crítico- comentada de “O Capital”. São Paulo: Ensaio, 1995.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2000.

ZAKABI, R. Stress: ninguém está a salvo desse mal moderno, mas é possível aprender a conviver com ele. **Revista VEJA**. Rio de Janeiro, v. 1840, n. 11 Fev., p. 66-75, 2004.

10.1. Anexo A – Questionários para a empresa/ responsável

**O LAZER NAS EMPRESAS DE RIO CLARO: UMA ANÁLISE DAS RAZÕES
E ATIVIDADES DESENVOLVIDAS**

Hélne Boriczski Alves; Gisele Maria Schwartz

1. Quais as atividades recreativas que a empresa costuma realizar?

2. Onde as atividades são geralmente realizadas?

3. Além de atividades esporádicas, a empresa possui algum centro de lazer/vivência que permita a interação entre chefes, funcionários e familiares?

4. Além de atividades esporádicas, a empresa possui algum clube/ associação que permita a interação entre chefes, funcionários e familiares?

5. A empresa organiza eventos para socializar funcionários e familiares?

6. A empresa possui normatização ISO? Qual?

7. A empresa tem CIPA?

☐ SIM

☐ NÃO

8. A empresa busca organizar cursos de capacitação de maneira mais lúdica?

☐ SIM

☐ NÃO

9. Qual a finalidade e a importância da oferta dessas atividades recreativas pela empresa?

10. A empresa leva em consideração a opinião do funcionário para propor eventos e atividades? Justifique

11. A empresa possui profissionais da área de educação física para promover as atividades recreativas e de lazer?

☐ SIM

☐ NÃO

12. Quais os critérios utilizados para se escolher as atividades a serem propostas?

10.2. Anexo B – Questionário para o funcionário

O LAZER NAS EMPRESAS DE RIO CLARO: UMA ANÁLISE DAS RAZÕES E ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Hélne Boriczski Alves; Gisele Maria Schwartz

1. Quais atividades recreativas você costuma realizar por si mesmo?

2. Quando não está trabalhando, o que prefere fazer?

3. As suas atividades recreativas e de lazer se restringem aos finais de semana? Explique por quê.

4. Você participa ativamente das atividades recreativas propostas pela empresa? Você gosta? Por quê?

5. Em sua opinião, porque a empresa organiza essas atividades?

6. Você acha importante que a empresa ofereça atividades recreativas?

7. Você costuma freqüentar o centro de lazer/vivência da empresa? Quantas vezes na semana?

8. Você costuma freqüentar o clube/ associação da empresa? Quantas vezes no mês?

9. Em sua opinião, quais as diferenças mais visíveis antes e depois da implantação desse programa?

10. Você acha importante ter um momento de lazer com seus amigos/familiares?

11. Os funcionários têm ou podem ter alguma organização por afinidade de interesses nesta empresa?

12. O que você sugere para a empresa oferecer, que poderia aumentar a sociabilidade entre os funcionários, chefes e familiares?

13. O que poderia melhorar em relação às atividades oferecidas por esta empresa?

10.3. Anexo C

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

O (a) senhor (a) está sendo convidado (a) a participar do projeto de pesquisa intitulado: **"O lazer nas empresas de Rio Claro: uma análise das razões e atividades desenvolvidas"**, desenvolvido por Hélne Boriczski Alves, integrante do Laboratório de Estudos do Lazer, orientada pela Prof^a Dr^a Gisele Maria Schwartz, que tem como objetivo investigar como e com qual finalidade as empresas disponibilizam as atividades de lazer para os seus funcionários.

Declaro estar informado e plenamente esclarecido pela Sra.: Hélne Boriczski Alves e por Gisele Maria Schwartz 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 Hélne Boriczski Alves, RG:43.691.484-0, Residente à Av. 22^a, 413 – Rio Claro – SP – Fone (19) 3534-3033 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 entrevista aplicada a funcionários participantes de projetos de lazer organizados pelas empresas.

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

Dados sobre a Pesquisa Científica

Titulo do Projeto: **"O lazer nas empresas de Rio Claro: uma análise das razões e atividades desenvolvidas."**

Pesquisadoras Responsável: Gisele Maria Schwartz e Hélne Boriczski Alves

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 que aceitei participar da pesquisa de livre e espontânea vontade, de 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),

Hélne Boriczski Alves (Pesquisadora)

Participante do estudo