

PAULO CESAR WALTER

REFLEXÕES SOBRE O LAZER NA EMPRESA

Monografia apresentada como pré-requisito para conclusão do Curso de Licenciatura em Educação Física do Departamento de Educação Física, Setor de Ciências Biológicas da Universidade Federal do Paraná.

CURITIBA

1994

REFLEXÕES SOBRE
O LAZER NA EMPRESA

Monografia apresentada como
pré-requisito para conclusão do curso
de Licenciatura em Educação Física,
do departamento de Educação Física,
do Setor de Ciências Biológicas da
Universidades Federal do Paraná.

Orientador
Marlene Rodrigues Meira

SUMÁRIO

Lista de Tabelas	iv
Resumo	v
1 Problema.....	01
1.1 Enunciado.....	01
2 Justificativa.....	02
3 Revisão de literatura.....	03
3.1 Origem da palavra trabalho.....	03
3.2 O lazer	05
3.3 O lazer e a recreação.....	08
3.4 A questão social do lazer na empresa.....	09
3.5 A legislação vigente	11
3.6 Recomendações da OIT e OMS.....	14
3.7 O Lazer nos Diversos Países	15
3.8 O Lazer no Brasil	18
3.9 Aptidão física, saúde e produtividade	21
3.10 O Professor de Educação Física na Empresa	29
4 Definição de termos	32
5 Conclusão	33
Referências Bibliográficas.....	35

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Tabela de Absenteísmo	25
TABELA 2 - Praticantes Regulares de Exercícios Físicos	27

RESUMO

O objetivo do presente estudo visou realizar uma revisão de literatura das reflexões sobre o lazer em especial daquelas relacionadas com o trabalhador nas empresas. Enfatizando as atividades de lazer como mola propulsora do desenvolvimento não só pessoal, mas também no que diz respeito ao fator rendimento profissional e conseqüentemente no aumento da produtividade.

Neste estudo foram abordados aspectos referentes ao trabalho e ao lazer na empresa; a legislação vigente a respeito; o lazer e as atividades físicas nos diversos países e no Brasil; aptidão física, saúde e produtividade; e o professor de Educação Física na empresa.

Desta análise foi possível concluir que as atividades esportivas-recreativas, exercem uma influência positiva na saúde física e mental do trabalhador, assim como no desempenho de suas funções e conseqüentemente no aumento da produtividade.

I PROBLEMA

1.1 ENUNCIADO

As oportunidades de atividade física, seja como característica esportiva, recreativa, expressiva ou motora, cada vez torna-se privilégio de poucos. Assim, o esporte e o lazer vai restringindo-se a uma ínfima porção da população que pode frequentar um clube, ou uma academia e com isso, beneficiar-se dos efeitos positivos da atividade física.

Além de integração social, da reunião de pessoas de forma alegre, descontraídas, as atividades esportivo-recreativas, podem em complementação aprimorar os gestos motores desde o meramente esportivo, até o utilitário.

A atividade física através do lazer e do esporte é uma das respostas que se pode oferecer ao homem que trabalha, esteja ele situado a nível de direção, gerência, mestria ou execução, pois todos são atingidos pelas doenças da civilização.

O presente estudo pretende fazer uma revisão teórica das reflexões do lazer, em especial daqueles relativos ao trabalho, buscando investigar as formas e o objetivo do lazer e das atividades físicas que as empresas oferecem ao trabalhador.

2 JUSTIFICATIVA

O benefício da atividade esportiva e de lazer deve ser retomado como meio de capacitar o homem a enfrentar as agressões causadas pelas mudanças tecnológicas cada vez mais velozes.

O ganho social com as atividades físicas e de lazer, estará evidenciado com a diminuição das doenças crônicas degenerativas e com o aumento da sobrevida, além da maior integração e conscientização dos trabalhadores e dos empregadores para a saúde, que é algo que só se conquista pela permanente busca de melhores condições de trabalho, transporte, habitação, renda e oportunidades de esporte e lazer. Condições estas que não podem estar separadas, mas sim integradas a programas que tornem o trabalho fonte permanente de bem estar, razão única da existência da empresa como instituição voltada ao atendimento das necessidades da comunidade (DECLARAÇÃO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO, citado por PACHECO, 1992).

O homem passa a maior parte do seu tempo útil no trabalho.

Por esse motivo muitas empresas passaram a se preocupar com a qualidade de vida de seus funcionários fazendo com que o esporte e o exercício físico, tragam benefícios para a produtividade e a melhoria das condições de saúde dos funcionários.

O propósito deste trabalho, então é, através do estudo de revisão de literatura trazer a tona as reflexões sobre o lazer e a atividade física na empresa e suas relações e influências no trabalhador.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 ORIGEM DA PALAVRA TRABALHO

A palavra trabalho teria surgido há algumas centenas de décadas, o que seria pouco, quando se sabe que a humanidade já alcança cerca de quinhentos mil anos de idade.

Para os povos primitivos o trabalho não significava necessidade em termos de remuneração em dinheiro e sim, visava apenas as suas satisfações primárias(alimentação, moradia).

Como coloca LOCKE (1973, pg.32), "a princípio, ao trabalho foi conferido um caráter universal. Aspecto essencial da condição humana no mundo, o desgaste doloroso e contínuo do corpo e das mãos era a atividade que garantia ao homem a própria vida, pois sem a satisfação cotidiana das necessidades físicas, o homem morreria."

O ser humano, dentro desta nova mentalidade histórica, passa a existir em função do trabalho, ou seja, exatamente ao contrário do que acontece nas sociedades primitivas, onde, segundo RODRIGUES (1989, p.101):

Com a revolução industrial, sec. XV e XVII, o homem inicia uma revolução em seu modo de viver, onde conhecer passa a ser também um trabalho, uma forma de labuta não é um valor em si, não é algo que tem preço, que se oferece no mercado; não se opõe ao lazer, dele não se separando cronologicamente... não acontece em lugar especial, nem se desvincula das demais atividades sociais... Sempre que se pareçam com o que chamamos trabalhoso, tais atividades são imediatamente detestadas.

MARCELLINO (1983, pg.14) coloca, "a gestação do fenômeno lazer, como esfera própria e concreta, dá-se paradoxalmente, a partir da revolução industrial, com os avanços tecnológicos que acentuam a divisão do trabalho e a alienação do homem do seu processo e do seu produto. O lazer é resultado dessa nova situação histórica."

O trabalho passa a ser um objetivo da vida do homem, agora não somente direcionado as suas necessidades primárias, mas também , às necessidades secundárias referentes a realização profissional e o prazer de estar sendo útil a sociedade.

Nesta nova forma de pensar o trabalho, o lazer surge como uma necessidade fundamental.

Conforme WEBER (1967, pg.120-121), "o puritanismo condenava o esporte, que só deveria ser praticado enquanto reestabelecimento do corpo para o trabalho; a novela, a música popular, a poesia, o teatro, a literatura, o canto, ou seja, toda forma de expressão artística era considerada perda de tempo, estabelecendo-se um confronto histórico entre o utilitário e o artístico". Sem a arte e sem o aspecto lúdico da existência, a vida vai girando só em torno da atividade trabalho e, portanto, padroniza-se. Todos os dias ficam iguais, insípidos. O homem encontra, assim, sua plena fragmentação, já que não tem mais controle sobre seu próprio tempo, o que quer dizer, sobre sua existência cotidiana.

Hoje, a possibilidade de um tempo livre coloca em pauta o tema do lazer, não mais visto como privilégio de classes, como simples ócio inútil ou apenas como repouso necessário.

O lazer faz parte do cotidiano da empresa, sendo elemento fundamental para a produtividade.

3.2 O LAZER

A incorporação do termo lazer no vocabulário comum é relativamente recente, e marcado por diferenças acentuadas quanto ao seu significado. O que se verifica, com maior freqüência, é a simples associação com experiências individuais vivenciadas que, muitas vezes, implica na redução do conceito a visões parciais, restritas ao conteúdo de determinada atividade. Essa tendência restritiva, que pode ser constatada na linguagem popular, pela simples observação assistemática, é alimentada pelos meios de comunicação de massa, na veiculação de programação de atividades, via de regra ligados ao esporte e à arte, e só mais recentemente, distinguindo o lazer, quase sempre associado a manifestações de massa, ao ar livre e de conteúdo recreativo. Nem mesmo na denominação de órgãos públicos a definição do campo abrangido pelo lazer fica evidenciado. A partir da década de setenta, incorporou-se o tema para determinar repartições de prestação de serviços públicos, geralmente associando-o, restritivamente, a setores culturais específicos. Não são poucos nos âmbitos estadual e principalmente municipal, secretarias ou divisões de esportes e lazer, recreação e lazer, cultura e lazer, turismo e lazer, etc. (MARCELLINO, 1987, pg.21).

O lazer, desta forma, precisa se adequar aos interesses de cada indivíduo e do grupo do qual ele faz parte para que possa ser um meio de desenvolvimento pessoal e social.

Os objetivos aos quais o indivíduo ou o grupo se propõe com à prática do lazer vão influenciar na sua definição.

Isto é possível de ser evidenciado nas colocações de DUMAZEDIER (1979, p.34), onde coloca o:

Lazer como um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se ou entreter-se ou ainda para desenvolver sua formação desinteressada, sua participação social, voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se de suas obrigações profissionais, familiares e sociais.

CAMARGO (1986, p.97), acrescenta que o lazer é:

um conjunto de atividades gratuitas, prazerosas, voluntárias e liberatórias, centradas em interesses culturais, físicos, manuais, intelectuais, artísticos e associativos realizados num tempo livre, roubado ou conquistado historicamente sobre a jornada de trabalho profissional e doméstico e que interfere no desenvolvimento pessoal e social do indivíduo.

Alguns autores porém, consideram a questão do lazer como oposição ao trabalho, buscando uma outra conceituação, tal como a de MAGNANI (1984, p.22), que encara o lazer como uma:

Atividade marginal, instante de esquecimento das dificuldades cotidianas, lugar enfim de algum prazer mas que, talvez, por isso mesmo possa oferecer um ângulo inesperado para a compreensão de sua visão de mundo: é lá que os trabalhadores podem falar e ouvir sua própria língua.

Outros autores como CUNHA (1987, p.57) "chegam a dar ao lazer, como sinônimo, a expressão tempo livre. É um traçado plano, achatado. O conteúdo do tempo de lazer permanece sujeito a uma série de circunstâncias sociais, culturais, econômicas, ideológicas e físicas, da mesma forma que a força de trabalho que vende ou que se troca".

Em oposição às definições que encaram o lazer apenas como momento de tempo livre, as abordagens funcionalistas do lazer, segundo MARCELLINO (1987, pg.35), "caracterizam-no por vinculá-lo sempre a uma determinada função, podendo ser resumidas em quatro tipos: a romântica, onde o lazer seria visto como um elemento promotor dessa volta ao passado; a moralista, com o lazer tendo a função de manter a ordem e a segurança, através da saudável atividade; a compensatória, na qual o lazer é visto como o espaço onde é possível realizar as atividades criativas, impossíveis de serem realizados no trabalho; e a utilitarista, na qual o lazer é visto como repositório de forças para o trabalho e como espaço para o desenvolvimento pessoal e social, mitigando os conflitos de classe."

Para o mesmo autor, MARCELLINO (1987, p.28), "o lazer é entendido como a cultura, compreendida no seu sentido mais amplo, vivenciada no tempo disponível. É essencial como traço definidor, o caráter desinteressado dessa vivência. Não se busca, pelo menos basicamente, outra recompensa se não a satisfação causada pela situação. A disponibilidade de tempo significa a possibilidade de opção pela atividade prática ou contemplativa. Essa cultura vivenciada no tempo disponível não é considerada em contraposição, mas em estreita ligação com o trabalho e as demais esferas da vida social, combinando os aspectos tempo e atitude."

Ainda que, alguns autores considerem o lazer como essencialmente um momento voltado exclusivamente a um tempo livre, o lazer, assim mesmo continua a ser um importante meio do desenvolvimento pessoal, onde o indivíduo ou o grupo, através de interesses diversos emprega seu tempo livre como forma de expressão pessoal.

Em síntese, o lazer deve ser entendido considerando-se os objetivos, interesses, atitudes, aspectos educativos e culturais dos indivíduos envolvidos

para que possa ser instrumento de mobilização do desenvolvimento pessoal e social.

3.3 O LAZER E A RECREAÇÃO

Avançando no tema proposto, é importante algumas considerações sobre o lazer e a recreação.

No Brasil, é comum o uso dos termos recreação e lazer com o mesmo sentido conceitual, expressando as iniciativas da área de conhecimento que se preocupa com as vivências lúdicas no tempo disponível das pessoas (MARCELLINO, 1987, pg.76).

Enquanto que conceitualmente, a recreação é pensada com o mesmo sentido do lazer, convém assinalar que, tantas vezes o termo lazer é articulado com propostas políticas ou estudos, enquanto que a palavra recreação é, frequentemente, usada em relação às ações institucionalizadas. Dessa forma, do ponto de vista da abrangência, recreação e lazer tem sentidos diferenciados (PINTO, 1992, pg.295).

Assim como PINTO (1992, pg.294), abordarei os termos recreação/lazer conjuntamente, "compreendendo-os como área de interesse cuja preocupação central é a vivência de conteúdos culturais que possibilitem ao sujeito experienciar o lúdico em sua vida, com chances de se apropriar de seu desejo de ser e do espaço-tempo e espaço-lugar em que vive. A meta da recreação/lazer é, portanto, o resgate do humano, condição básica para a melhoria da qualidade de vida das pessoas."

3.4 A QUESTÃO SOCIAL DO LAZER NA EMPRESA

No que se refere à prática do lazer e da recreação estudos sociológicos mostram que a sua existência, em todas as sociedades historicamente conhecidas, ao lado de outras práticas sociais, tais como as econômicas, familiares, religiosas, governamentais e educacionais, demonstram o lazer como uma necessidade social, ao tempo em que está condicionado pela organização estrutural de cada formação histórica específica.

(MARCOLINO, RAMALHO, MADSEN, OLIVIERI, 1992, pg.297).

Segundo BRUHNS (1992, pg.272), "na época pós-industrial, com a crescente predominância tecnológica e todo o seu automatismo, bem como com o avanço de uma sociedade caracterizadamente urbana, um valor que se evidencia é o do lazer, que ao mesmo tempo, passa a merecer maior atenção por parte de estudiosos."

Na sociedade atual sofrer não tem sentido. O trabalho rouba a sensualidade, a política impõe a opressão. O trabalho alienado inventou e abusa do arremedo do gesto, falso criador de um falso homem. A ação corporal deve estar atenta a esses problemas, para retomar o corpo ali onde ele se perdeu, dentro do nosso cotidiano, do nosso trabalho.

Na nossa sociedade atual passa-se horas trabalhando com o corpo rígido, disciplinado. Também nas chamadas horas de não trabalho e que implicam posturas tensas (no carro, no ônibus, diante da TV, no cinema, no teatro), e sai-se algumas horas por semana para dançar, fazer expressão corporal, em lugares específicos para liberar o corpo, que em seguida se aprisiona novamente... Talvez uma via para se pensar o corpo tendo sua própria linguagem seja quando esta linguagem do corpo solto se fizer quer no

trabalho, no estudo, na casa, na relação e interação com as pessoas...(KOFES, citado por BRUHNS, 1992, pg.273).

Um meio de liberar as tensões do dia-a-dia através do divertimento da atividade descompromissada, e principalmente um meio de fazer com que este corpo seja mais espontâneo e descontraído seria através das atividades de lazer.

Estas atividades possibilitariam o que BRUHNS (1992, pg.274), "considera importante, o encontro com o outro, na relação social. É nesse encontro, como ressalta o autor, que vamos chegar a nossa identificação, no caminho da construção da individualidade."

Uma das funções do lazer, conforme está claro no conceito de DUMAZEDIER (1974, pg.54), "é a liberação do homem dos efeitos negativos de trabalho especializado e fragmentado, através do divertimento que se pode alcançar com a prática de ocupações de lazer". Lembra ainda que "o lazer é o espaço vital que cada um defende contra tudo quanto possa oprimir o direito de se ocupar com sua própria pessoa. É também o tempo que cada um tem para si, depois de ter cumprido, segundo as normas sociais do comportamento, suas obrigações profissionais, familiares e sociais."

É no momento de lazer que o indivíduo se mostra realmente como ele é, longe das pressões que o trabalho pode causar, através de cobranças, regras, horários rígidos e da competição entre colegas.

É importante, dessa forma, entender o lazer no seu sentido mais amplo, o que significa levar a abrangência dos seis propostos por DUMAZEDIER (1980, pg.208) (artísticos, físicos, turísticos, intelectuais, sociais, manuais).

Considerar o seu duplo aspecto educativo, significa entender o lazer para além do descanso e divertimento, mas suas possibilidades de desenvolvimento pessoal e social.

Considerar as possibilidades de lazer enquanto instrumento de mobilização e participação cultural (MARCELLINO, 1990, pg.34-35).

E enfim, considerar as barreiras sócio culturais verificadas. Como sabemos tendo como pano de fundo as questões econômicas, existem uma série de barreiras de sexo, faixa etária, espacial, esteriótipos, que limitam o lazer qualitativo e quantitativamente (MARCELLINO, 1983, pg.49-66).

O lazer surge assim como forma de compensar os efeitos negativos deste trabalho que faz com que o indivíduo se torne uma máquina que apenas segue as instruções.

Estas considerações levam a um ponto importante na compreensão do lazer como valor básico para o mundo atual, o que é bem sintetizado na advertência de DUMAZEDIER (1974, pg.32), onde ressalta que o:

Problema do lazer, coloca-se no conjunto da civilização industrial, qualquer que seja o grau de desenvolvimento técnico e o tipo de estrutura social da sociedade visada. Não apenas ele está presente, mas reage sobre os outros problemas econômicos, sociais e culturais, sendo ao mesmo tempo por eles determinado. Negligenciar o problema do lazer seria muitas vezes comprometer a solução dos demais problemas. O lazer hoje surge como um elemento central da cultura vivida por milhões de trabalhadores, e possui relações sutis e profundas com todos os grandes problemas do trabalho, da família, da política que, sob sua influência coloca-se em novos termos.

3.5 A LEGISLAÇÃO VIGENTE

Se procurarmos às bases legais conforme a legislação vigente verificamos que na constituição brasileira , promulgada em 1988, reza o seguinte, no Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, CapítuloII -

Dos Direitos Sociais, Art. 6º : são direitos sociais a educação, a saúde, a proteção à maternidade e a assistência aos desamparados, na forma dessa constituição.

Também no Título VIII, Art. 227: É um dever da família, da sociedade e do estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer e à convivência familiar e comunitária.

Apesar destes direitos fundamentais ao lazer, estarem garantidos legalmente, a sua realização encontra-se um pouco distante da realidade .

O lazer nas empresas tem obtido avanços consideráveis, embora restrito, na sua maioria, a empresas de grande porte, e sem explorar todas as suas possibilidades, enquanto componente imprescindível do bem estar social.

Outro aspecto do lazer nas empresas se refere à implantação de clubes. A legislação federal incentiva a formação de clubes em empresas. Tais clubes nascem com forte ideologia de formação desportiva e não como clube de lazer para trabalhadores. A lei 6251/ 75, que institui normas gerais sobre a prática desportiva no país, divide o sistema desportivo nacional em comunitário, estudantil, militar e classista. O art. 36, sobre o desporto classista, afirma que:

"qualquer empresa poderá organizar uma associação desportiva classista, com personalidade jurídica de direito privado, integrada, exclusivamente, pelos seus empregados e dirigentes" (SEED / MEC, documento ESPORTE E LAZER NA EMPRESA, pg.7).

Segundo COSTA (1991, pg.41), "o termo classista que definia as atividades dos clubes vinculados à empresas, foi consagrado no primeiro ato legal que normatizou a prática esportiva no país, decreto lei 3.199/ 41. O

estilo da época, o esporte do trabalhador constituía um setor corporativo juntamente com outros referidos aos praticantes autônomos. Antes, o próprio governo ditatorial já tinha tentado organizar o lazer e o esporte internamente para seus funcionários."

Estas associações nascem com forte ênfase nas atividades desportivas. No entanto as atividades de lazer são muito mais amplas que isto, segundo PACHECO (1992, pg.252), "os próprios anseios dos trabalhadores em relação ao lazer na maioria das vezes não incluem apenas atividades desportivas." Mas o caminho para que a empresa pudesse se beneficiar da implantação da associação deveria ser este, pois o artigo 145 da lei 3.199/41, sobre a proteção especial aos desportos informa que: "para efeito de Imposto de Renda, poderão ser abatidas da renda bruta ou deduzidas do lucro as contribuições ou doações feitas por pessoas físicas ou jurídicas às entidades desportivas que proporcionem a prática de pelo menos três esportes olímpicos".

A portaria do ministério da fazenda nº 88, de 17 de março de 1976, informa; ainda que, no caso das pessoas jurídicas, estas contribuições estão sujeitas ao limite de até 5% do lucro operacional da empresa. Dessa maneira, através da legislação sobre os desportos nacionais, fechou-se o círculo de interesses para que as empresas passem a oferecer ao trabalhador mais este benefício, com forte ideologia desportiva.

A empresa visualizou na legislação a possibilidade de um investimento que lhe trará benefícios no âmbito fiscal além de amplo retorno institucional, pois uma empresa com ampla gama de benefícios é muito bem vista no mercado de trabalho (PACHECO, 1992, pg.253).

3.6 RECOMENDAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO (OIT) e ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS) À RESPEITO DO LAZER.

A OIT, aprovou recomendações em 1959 para os serviços de saúde ocupacional, definindo-o como um serviço médico instalado em um estabelecimento de trabalho ou em suas proximidades com os seguintes objetivos, segundo COSTA (1991, p.53):

1. Proteger os trabalhadores contra qualquer risco à saúde, que possa decorrer do seu trabalho ou das condições em que este é realizado; 2. Contribuir para o ajustamento físico e mental do trabalhador, obtido especialmente pela adaptação do trabalho aos trabalhadores e pela colocação destes em atividades profissionais para as quais tenham aptidão; 3. Contribuir para o estabelecimento e a manutenção do mais alto grau possível de bem estar físico e mental dos trabalhadores.

Ainda segundo COSTA (1991, pg.54) a OMS, junto com as recomendações da OIT, relacionou o estado físico, mental e de bem estar da saúde idealizada em substituição à ausência de doença ou enfermidade, com as teses principais da OIT, resumidamente, estão estabelecidas:

1. O trabalho deve respeitar a vida do trabalhador e sua saúde como um problema de segurança e sanidade no local de trabalho; 2. Este direito implica em prover tempo livre para descanso e lazer, sendo esta uma questão de adaptação das horas de permanência no trabalho e na vida fora do trabalho; 3. O trabalhador serve a sociedade em que vive e se outro realiza pelo desenvolvimento de suas capacidades individuais, sendo este um problema de conteúdo e da administração do trabalho. (COSTA, 1991, p.54)

Dessa forma, tais posições reforçam, numa primeira aproximação, o direito ao lazer atribuído ao trabalhador brasileiro pela constituição de 1988, entre outras necessidades básicas.

3.7 O LAZER NOS DIVERSOS PAÍSES

Segundo consta da Revista Esporte e Lazer na Empresa da Secretaria Nacional de Assistência à Saúde (1991, pg.22), destacarei alguns países e as atividades realizadas na empresa, como se segue:

(a) SUÉCIA

A empresa GOODYEAR GUMMI FABRICS, conduziu um levantamento junto aos operários que praticavam esportes regularmente, em proveito de programas oferecidos pela fábrica. Além de fatores positivos de bem estar e de melhor saúde, os trabalhadores esportistas apresentaram uma taxa de absenteísmo de 8%, contra 11% dos não-esportistas.

Adicionalmente, observou-se que 88% dos praticantes de esportes tentavam interessar seus companheiros para acompanhá-los nas atividades oferecidas pela firma.

Entre as várias organizações que promovem o lazer e o esporte para empregados na Suécia, a de maior porte é a Associação Sueca de Esportes na Empresa (Suenska Korporationsidrotts For Bundel) que tem por objetivo promover a prática de esportes e recreação física no interesse da saúde pública, com ênfase na participação de jovens famílias e aposentados. A associação abrange 11 sindicatos nacionais e 12.565 clubes de empresas,

com 3 milhões de associados e dependentes, sob direção e atendimento de 80 mil gerentes, monitores e funcionários.

A subvenção maior deste sistema é proveniente do governo, complementado por governos locais e pelos associados. Como um todo, a associação depende para funcionar continuamente do treinamento de capacitação diretivo, que agrega cerca de 10 mil pessoas/ano.

(b) ALEMANHA FEDERAL

Os empregados da empresa de produtos químicos BAYER foram mobilizados de forma voluntária para uma pesquisa realizada num prédio de 31 andares. Participaram 51 funcionários acima de 35 anos, todos vinculados no trabalho de escritório. Durante 3 meses, subiam 25 andares todos os dias (125 andares, por semana), enquanto os restantes 25 serviram-se de elevadores. Encerrado o período estipulado, a capacidade física do primeiro grupo (escadas) melhorou 26% em média, conforme medições das reações cardíacas e circulatórias; o segundo grupo (elevadores) manteve-se estacionário através do mesmo conjunto de mensurações.

Mais de 70% das empresas alemãs ocidentais oferece pelo menos um possibilidade de prática esportiva em seu próprio recinto com adesão de 25% dos empregados. Esta cifra tem mostrado ascensão desde 1967, quando o país tinha 8 milhões de membros filiados a Confederação Alemã de Esportes (DSB), contando com 20 milhões em 1987 (um terço da população).

Este avanço confirma a relação entre as tendências globais da sociedade quanto ao lazer e o esporte, e a expansão das mesmas oportunidades nas empresas, refletindo a crescente humanização do local de trabalho.

O caso mais famoso entre os citados empreendimentos é o da Bayer, sediada em Deverkusen, nas margens do Reno. Neste local situa-se o maior complexo esportivo e recreativo do conjunto de empresas alemãs, que atende tanto atletas de elite quanto ao empregado comum. Há ainda, neste local disponibilidade de profissionais, para orientação e atendimento médico.

(c) ESTADOS UNIDOS

Em cooperação com a “Heart Disease and Strake Control Program of the Public Health Service”, administração nacional da Aeronáutica e do Espaço (NASA) organizou um programa de exercícios, três sessões por semana durante um ano, para 259 funcionários masculinos entre 35 a 55 anos de idade. Em seguida foi aplicado um questionário e submeteram-se os funcionários a exames médicos, segundo as conclusões seguintes: metade apresentou melhor produtividade e melhor atitude com relação ao trabalho, 12% dos praticantes que participaram eventualmente no programa, reportaram feitos similares, 89% dos regulares tiveram sua forma física melhorada, 40% tiveram sono mais recuperador, 60% perderam peso, quase metade deu maior atenção a alimentação e muitos abandonaram o fumo, no final do espediente.

Em 1989, cerca de metade das empresas americanas com 250 ou mais empregados incluiu programas de melhora da forma física e saúde, acompanhada de 22% de companhias com 50 ou mais empregados (WORK, 1989). Contudo, desde o final dos anos 70, a sociedade dos Estados Unidos já experimentava a globalização dos exercícios físicos e de atividades de lazer, quando 60% dos homens e 46% das mulheres participavam diariamente de alguma atividade esportiva ou recreativa.

(d) JAPÃO

A indústria japonesa é habitualmente apontada como um dos exemplos mais importantes do incentivo à prática de exercícios no recinto de trabalho e ao atendimento aos interesses de lazer dos empregados e familiares.

De fato, desde 1961 tais atividades tem sido reconhecidas no Japão como meios de desenvolvimento, como se verifica na lei de Promoção do Esporte no seu artigo nº 9 que fala sobre o trabalhador. Neste ato, o esporte é previsto como caminho para “melhorar a eficiência da produção tanto como o bem-estar geral dos trabalhadores”, um propósito ainda atual no final dos anos 80.

O processo de organização do lazer e esporte na empresa japonesa, contudo, tem seu ponto de partida formal em 1951, quando foi criada a Federação Nacional de Esporte dos trabalhadores. A base desta entidade foi o Tokyo Shibaura Electric, na cidade Kawasaki. Desde então, o setor tem se desenvolvido por via de reuniões e conferências entre as empresas líderes na prática esportiva e recreativa.

3.8 O LAZER NO BRASIL

O que caracteriza o lazer no Brasil é a escala reduzida nas opções de lazer e esporte no âmbito interno da empresa, tanto quanto nas trocas com o ambiente externo, este ainda não influenciado adequadamente quanto aos benefícios do esporte e do lazer. Há, entretanto, uma tradição de idênticas raízes encontradas no exterior nos exemplos mais avançados que tem assimilado inovações. Estas tem sido desenvolvidas desde 1981, usando-se a

troca de informações como meio principal, segundo a promoção de encontros com especialistas e interessados.

Desde o encontro pioneiro organizado pelo Banespa, em São Paulo, inspirado no modelo japonês de três décadas anteriores, sucederam eventos similares num ritmo de um ou dois por ano, com patrocinadores diferentes. A listagem que se transcreve adiante exemplifica atividades de lazer e esporte nas empresas brasileiras, foi retirado da Revista Esporte e Lazer na Empresa da Secretaria Nacional de Assistência à Saúde:

DATA MEC/RJ - jogos recreativos na hora do almoço e depois do expediente.

VULCABRÁS/SP - possui instalações e equipes representativas, a direção tem acompanhado as atividades desportivas e considerado os resultados positivos.

MEIAS LUPPO/SP - há um clube de lazer e esporte, com atividades que visam a integração dos funcionários.

EMBRATEL/RJ - possui 10 mil funcionários com maioria no RJ e SP. Há uma assessoria de comunicação social, que organiza atividades desportivas e de lazer.

VOLKSWAGEN/SP - há um clube para esporte e lazer, com frequência de 2 mil funcionários diariamente, subindo para 10 mil nos finais de semana.

COPEL/PR - não possui instalações próprias mas mantém equipes representativas com bons resultados externos.

BRAHMA/PR - experimentou ginástica de pausa no interior da planta industrial de Curitiba sob direção da Universidade Federal do Paraná em 1982, tem dificuldade em manter constâncias em suas iniciativas.

KURASHIKI/PR - possui instalações amplas para os esportes de seus empregados e colônia de férias na praia de Matinhos.

IBM/SP - possui área de 20 mil metros quadrados para recreação e esporte de seus funcionários na fábrica de Sumaré, onde circulam cerca de 5 mil trabalhadores.

VEPASA/PR - em 1989 participou do programa da prefeitura municipal de Curitiba de ginástica compensatória para seus empregados, com professores de educação física.

AVON/SP - iniciou as atividades esportivas internas em 1963. Desde 1980, participa ativamente dos Jogos Desportivos Operários do SESI, disputando as 16 modalidades da competição conseguindo excelentes resultados na classificação geral.

BANCO DO BRASIL/DF - as atividades de lazer, esporte e cultura para funcionários do âmbito do Banco do Brasil S.A. são desenvolvidos por meio de clubes denominadas Associações Atlético Banco do Brasil - AABB, existente na maioria dos estados.

HERING/SC - apoia uma Associação Atlética Cultural Têxtil Hering que congrega funcionários para futebol, voleibol (masculino e feminino) e bolão, esporte de grande participação na empresa, 5 mil funcionários inscrevem-se nas competições da festa de 1º de Maio, essas atividades estão relacionadas com a CIPA (Segurança Industrial) e o setor de Higiene e Medicina do Trabalho.

3.9 APTIDÃO FÍSICA, SAÚDE E PRODUTIVIDADE

A prática da atividade física se torna um importante instrumento de promoção da saúde e do desempenho profissional capaz de controlar o stress, melhorar a qualidade de vida e a produtividade, sendo estes os objetivos principais do lazer e da atividade física na empresa.

O lazer dos empregados, na empresa é fundamental para sua produtividade, porque a partir de atividades que fazem com que um indivíduo se sinta melhor com ele mesmo, que se divirta mais, em consequência ele vai sentir-se melhor também no seu trabalho, aumentando a produção da empresa.

"A adaptação das atividades esportivo recreativas das necessidades do trabalhador, é fundamental, pois, além de contribuir para o aumento da produtividade, desenvolverá qualidades exigidas pela natureza de sua profissão, aprimorando-lhe os gestos profissionais, como também educando posturas corretas no desenvolvimento de seu trabalho." (GRANDO JR., 1991, pg.114).

Encontram-se hoje duas consequências principais das transformações do trabalho em busca da produtividade: a fadiga e o subdesenvolvimento das

funções orgânicas do trabalhador. O estudo da problemática da fadiga tem sido alvo de inúmeros trabalhos de pesquisadores desde há muitos anos.

VASCONCELLOS (1934, pg.9), aponta Kronecker como “talvez o primeiro que empreendeu estes trabalhos” como Mosso aquele que deu a esses estudos “impulso notável e uma consagração definitiva”.

Analisando-se o trabalho moderno, observa-se que na maior parte das vezes ele está preocupado unicamente em obter uma maior produtividade, sem considerar as necessidades, as possibilidades e as limitações do ser humano.

O campo de estudo da fadiga é extremamente vasto, uma vez que ela comporta numerosas manifestações psicológicas, físicas, biológicas, muitas vezes interligadas. Conseqüentemente, é necessário evitar interpretações incidindo sobre aspectos particulares da fadiga de modo a não pecar por omissão.

Fadiga pode ser conceituada como: "um estado de homeostase alterado em consequência do trabalho e do ambiente de trabalho, gerando tanto sintomas subjetivos como objetivos" (ASTRANS, 1980 p.32).

Os sintomas subjetivos da fadiga vão desde uma ligeira sensação de cansaço até a total exaustão.

A atenção, a coordenação e as funções sensorio-motoras contribuem para a instalação de um quadro de fadiga que pode ser agravado pelo barulho, pela temperatura elevada, pela falta de aeração, por eventuais interações sociais tensas e por problemas de insegurança quanto a manutenção do emprego.

FARIA JR.(1991, pg.115) "mostra que nas empresas PHILLIPS (Holanda), FIAT (Itália) e na indústria têxtil francesa, de 30% a 40% dos

empregados na primeira, 48% na segunda e 43% na terceira, apresentam a síndrome subjetiva comum de fadiga nervosa."

Além da fadiga generalizada, não se pode deixar de considerar a problemática da fadiga muscular localizada.

Como coloca ainda FARIA JR. (1991, pg.116) "a maior parte dos postos de trabalho exige a permanência do trabalhador numa atitude estática, seja em posição sentada, seja de pé. Ao mesmo tempo, o indivíduo costuma realizar determinadas tarefas que exigem trabalho dinâmico de certos grupamentos musculares."

Assim, é muito frequente que os trabalhadores se queixem de dores e câimbras. Estas queixas chegam, segundo alguns autores, a 50% do pessoal de determinadas empresas. "Na Suécia, dois milhões de jornadas de trabalho são perdidas anualmente por causa de dores lombares", atribuídas, segundo Kraus e Rool, "a uma insuficiência de movimentos durante a execução do trabalho (LAPORTE, 1970, p.16).

Por outro lado, o trabalho moderno apresenta um subdesenvolvimento de funções orgânicas devido a pouca ou a nenhuma solicitação de certos órgãos. Assim, as doenças cardíacas e circulatórias, males de nossa época, não se constatam somente entre aqueles que detém os postos de direção nas empresas, mas a todos os que exercem trabalho pouco ativo.

Segundo FARIA JR. (1991, pg.117), "o trabalho moderno apresenta uma tendência em substituir o esforço físico do trabalhador pela automação e pela racionalização, objetivando o aumento da produção, através de um ganho em eficácia. Com isto foi possível reduzir a jornada de trabalho, ainda que às custas de uma maior intensidade do mesmo, acarretando o aumento do estresse e da tensão nervosa. Em países subdesenvolvidos do terceiro mundo, como o Brasil, o stress e a tensão nervosa do trabalhador são

agravados pela manutenção do emprego, pelo fantasma de um desemprego sem seguro, pelas tensas relações empregado/empregador, por uma inflação sempre com altos patamares, pela precariedade da situação sócio-econômica do país."

Para amenizar estas tensões do trabalhador, as atividades físicas trazem benefícios para a saúde, principalmente nos praticantes regulares de exercícios. Para a empresa é necessário definir os benefícios que podem oferecer um programa controlado de bem-estar e aptidão física para seus funcionários, a empresa terá que fazer um investimento e conhecer as suas perspectivas de retorno. Os resultados alcançados segundo PEGADO (1991, pg.78) são os seguintes: A diminuição da rotatividade; A diminuição da ausência; Aumento da produtividade e o Aumento da qualidade.

1. Diminuição da rotatividade

O aumento da satisfação pelo trabalho faz com que se reduza a rotatividade do pessoal. Embora os índices médios de redução da rotatividade publicados sejam de 10 a 15%, vale registrar o caso de uma indústria canadense com 534 empregados, publicados em 1981, na revista *Ergonomics*, cuja rotatividade do grupo de participantes do programa era dez vezes menor do que a do grupo de sedentários.

2. Diminuição do absenteísmo

Dr. Cooper faz referência a um estudo de absenteísmo que correlaciona o dia da semana em que o empregado falta ao trabalho com as

promove uma maior proteção contra as infecções, diminui a incidência de dores lombares e faz com que o indivíduo cuide melhor da sua saúde e sintase bem mais disposto, estimulado e envolvido com os objetivos da empresa, compreende-se deste modo, como um programa de aptidão física pode mudar as estatísticas de absenteísmo de uma empresa. Neste caso, também a citada empresa canadense apresentou índices de redução bem mais significativos que os 15 a 20% de redução média publicados. O absenteísmo diminui em média 11%, porém no grupo de grande assiduidade ao programa, o absenteísmo foi 48% menor.

TABELA 1: TABELA DE ABSENTEÍSMO.

<i>CAUSAS PRINCIPAIS</i>	<i>DIAS MAIS COMUNS</i>
TÉDIO E INDIFERENÇA EM RELAÇÃO AO TRABALHO	6. FEIRAS
PROBLEMAS DOMÉSTICOS	MEIO DA SEMANA
DOENÇAS INFECCIOSAS	2. FEIRAS
ABUSO DE ALCOOL OU DROGAS	MEIO DA SEMANA

FONTE: CENTRO AERÓBICO DE DALLAS, TEXAS.

3. Aumento da produtividade

Como a produtividade sofre a influência de uma série de fatores, fica difícil atribuir índices que sejam capazes de avaliar o efeito direto e exclusivo de um programa de aptidão física em relação a este aspecto. Os índices médios publicados registram um aumento direto da capacidade produtiva em 2 a 5% a curto prazo. No entanto, a análise dos seguintes fatos nos permite concluir que a empresa que oferecer este tipo de programa como benefício

concluir que a empresa que oferecer este tipo de programa como benefício para seus funcionários terá um ganho indireto da produtividade muito maior a médio e longo prazos.

FATO 1 - Um programa adequado de aptidão física é capaz de prevenir as doenças cardiovasculares e evitar a ocorrência de mortes prematuras, permitindo que uma pessoa aumente a qualidade e a quantidade de vida produtiva. A interrupção precoce de um funcionário importante, seja por uma doença qualquer, ou por morte prematura, representa uma perda incalculável para empresa em termos de produtividade, tempo e investimento em seleção, treinamento e desenvolvimento de um substituto.

FATO 2 - O quadro abaixo, mostra as queixas e fatores de risco cardiovascular mais comumente detectados em uma amostra de 52.000 exames de pessoas de idade média de 30 anos residentes nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo, realizados no período de 1974 a 1991, pela Clínica de Medicina Preventiva do Centro Aeróbico do Brasil (Empresa de Consultoria em Promoção de Saúde e Medicina preventiva dirigida pelo Dr. Paulo Pegado). Nesta amostra, 85% das pessoa eram sedentárias e 15% eram fisicamente ativas. Estes dados nos permitem avaliar como e quanto podem melhorar a saúde e a capacidade produtiva de um funcionário que seja estimulado e orientado no sentido de mudar o seu estilo de vida.

TABELA 2: PRATICANTES REGULARES DE EXERCÍCIOS FÍSICOS COM FREQUÊNCIA DE 3 OU MAIS VEZES POR SEMANA.

<u>QUEIXA/FATOR</u>	<u>SEDENTÁRIOS</u>	<u>FISICAMENTE ATIVOS</u>
CANSAÇO FÁCIL	25,2%	8,1%
DOR NAS COSTAS (COLUNA)	19,4%	4,2%
DOR DE CABEÇA	13,1 %	4,8%
SONO NÃO REPARADOR	38,3%	14,3%
SEM QUALQUER QUEIXA	32,1%	63,2 %
EXCESSO DE PESO	45,4%	8,6 %
HÁBITO DE FUMAR	42,3%	12,5%
STESS SIGNIFICATIVO	48,4%	21,7%
HIPERTENSÃO ARTERIAL	20,7%	5,2%
CONSUMO DE ÁLCOOL	23,5%	4,1%

Fonte: Centro Aeróbico do Brasil amostra constituída por clientes das seguintes origens: clientes particulares e de empresas como o Banco do Brasil, Banco Itaú, Banco de Boston, Petrobrás, Arthur Andersen ACM, Klabin, Denison Propaganda, Banco Nacional, assim como participantes de cursos e seminários de gestão empresarial, como Cesde, PDG, MBA- Coppoad - UFRJ, e Estratégia e Gestão.

FATO 3 - Os resultados alcançados de diminuição de custos com assistência médica, refletem o quanto este tipo de programa é capaz de melhorar a saúde do pessoal, aumentar seu desempenho, diminuir seu absenteísmo por doença e, conseqüentemente, aumentar indiretamente a sua produtividade.

FATO 4 - O aumento da satisfação no trabalho, resultando em diminuição da rotatividade e diminuição dos índices de afastamento temporário ou permanente do trabalho decorrente da diminuição dos acidentes de trabalho, gera menor perda de produtividade, tempo e investimento no processo de substituição funcional.

Dessa forma, observa-se a enorme contribuição que o lazer pode vir a trazer beneficiando aspectos referente à saúde, a produtividade e principalmente aspectos ligados ao social.

4. Aumento da qualidade

Em termos de estratégia competitiva, a qualidade tem sido valorizada como o principal fator de diferenciação dos produtos.

Muitas empresas vem desenvolvendo programas de promoção da Qualidade, sem considerar que o principal elemento promotor desta qualidade, ou seja, o funcionário responsável pela realização de cada uma das diversas tarefas que irão gerar o produto final e a imagem da empresa, está carente de educação e saúde.

A qualidade é uma variável cultural que está vinculada necessariamente à Qualidade de vida.

Planos como os de colocar as pessoas certas nos lugares certos, trabalhar a motivação e o treinamento do pessoal, estabelecer incentivos através da premiação, promover uma gestão participativa, desenvolver a atuação de um "ouvidor", melhorar o processo de controle da qualidade, e outros, só funcionam efetivamente se cada funcionário tiver atendidas as suas necessidades no que diz respeito à qualidade de vida.

O Japão, país que simboliza a qualidade, tem atualmente o menor índice de mortalidade por doenças cardiovasculares. A jornada de trabalho no Japão é uma das maiores, no entanto os japoneses não vivem o stress da insegurança no emprego. As empresas os adotam como filhos e atendem a todas as suas necessidades. Os japoneses praticam exercícios físicos durante

o expediente de trabalho, mantém uma alimentação muito mais saudável. Comem muito peixe, verduras e legumes. Tudo isto faz enorme diferença quando se está correlacionando qualidade de vida com qualidade do trabalho.

3.10 O PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA NA EMPRESA

Desenvolvendo atividades permanentes e especiais, os professores de Educação Física procuram atender com programas diferenciados, as expectativas mais variadas dos funcionários da empresa, seja de um contínuo ou de um diretor superintendente.

Em empresas que antes o cargo de grêmios, associações, clubes, funcionava de acordo com a disponibilidade de voluntários, hoje com a introdução do professor de Educação Física ganhou um acréscimo de vantagens, além dos esportes, de benefícios físicos, mentais e sociais.

Detectando interesses através de pesquisas, como nos demais escritórios, o Professor de Educação Física, desenvolve um atendimento setorizado, de maneira a atingir a maior gama possível de funcionários. Além dos habituais torneios de voleibol e futebol de salão, atividades com música voltadas para diretores, gerentes, superintendentes tem como objetivo diminuir o stress, comum entre os profissionais.

Atividades de esporte, cultura e lazer, cursos de Tai-Chi-Chuam, ginástica, teatro, passeios ecológicos, são algumas das atividades desenvolvidas pelo professor de Educação Física na Empresa.

Além dos programas permanentes, mais voltados para os esportes (aprendizado e treinamento de natação, basquete, musculação, futebol de salão), as atividades especiais vem obtendo muita procura, principalmente

entre participantes com filhos. Assim os programas voltados para crianças tem sido um dos pontos fortes na atuação do professor de Educação Física na empresa.

Estes são alguns exemplos de como o trabalho da Educação Física na empresa pode ser bastante diversificado proporcionando não só aos empregados como também diretores, gerentes e, principalmente os filhos dos diversos participantes momentos de bem estar e diversão.

Em todas as áreas somos levados a conviver, cada vez mais, com especialistas. E o campo específico das atividades de lazer não constitui exceção.

Analisando de maneira geral e não especificamente quanto ao lazer, a formação dos especialistas, Marilena Chaui (in MARCELLINO, 1990, pg.58-60) entende-os como "necessários ao sistema, uma vez que seu discurso competente teria o poder de gerar o sentimento de incompetência tanto individual quanto coletivo, arma poderosa de dominação". Situa a atuação do especialista ou melhor, o resultado de sua atuação, como uma das maneiras mais sutis e perigosas de instrumentalização da cultura, entendida como fator de compensação de sua improdutividade social". Dessa forma, segundo o mesmo autor, procura-se "...convencer cada indivíduo de que estará fadado à exclusão social, se cada uma de suas experiências não for precidida de informações e fins. Ocorre, assim, a transformação da cultura..." em guia prático para viver corretamente (orientando a alimentação, a sexualidade, o trabalho, o gosto, o lazer) e, conseqüentemente, em poderoso elemento de intimidação social.

Para MARCELLINO (1990, pg.45-52) "a especificidade concreta do lazer, exige um novo especialista, não o especialista tradicional - superficial e unidimensional mas o que domine a sua especialidade dentro de uma visão

de totalidade. E para contemplar a visão de totalidade são exigidos, pelo menos, dois requisitos: uma sólida cultura geral que permite perceber os pontos de interseção da problemática do lazer com as demais dimensões da ação humana, e com a contribuição de outras áreas de ação/investigação; e o exercício constante da repetição".

Desta forma, o professor de Educação Física, dentro da empresa precisa de subsídios teóricos referentes à sua prática para encarar seu objeto de trabalho, os funcionários, familiares e dirigentes como ser integral que através das atividades de lazer tornam-se mais felizes e produtivos na sua função como trabalhador.

4 DEFINIÇÃO DE TERMOS

1 Trabalho - Caracteriza-se por uma atividade física e mental do indivíduo aplicada às coisas, visando dele obter uma utilidade para si ou para outrem, o que se implica em uma remuneração que se converterá em novas atividades (PAPE, vol. IX, pg.3129).

2 Lazer - É o conjunto daqueles períodos de tempo de vida de um indivíduo, o qual a pessoa se sente livre de determinações extrínsecas, ficando livre para empregar com sentido tais informações nestes momentos, de tal forma que resulte possível levar uma vida verdadeiramente humana (RODRIGUES, 1974, pg.15).

3 Recreação - É a atividade física ou mental na qual o indivíduo é naturalmente impelido a satisfazer necessidade de ordem psíquica, física ou social, de cuja realização lhe advem prazer. (MELCHERTS, 1981, pg.41).

4 Produtividade - Define-se produtividade como a relação entre as unidades produzidas por unidade de tempo e o número de elementos de produção utilizados (MACHLINE, SÁ MOTTA & WEIL, 1966, pg.33).

5 Ócio - Significa uma ocupação do tempo livre, resgatando a noção inicial (oriunda dos gregos) de contemplação, tendo em vista uma compreensão mais ampla da vida. (MARCOLINO, RAMALHO, MADSEN & OLIVIERI, 1992, pg.299).

5 CONCLUSÃO

Atualmente, as pessoas estão vulneráveis a problemas causados por poluição, stress e tensão do dia a dia fatores que influenciam negativamente a qualidade de vida de cada um. Como as pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho é importante que a empresa proporcione ao trabalhador atividades de resgate do humano, condição básica para a melhoria da qualidade de vida.

Para isto é necessário que ação do professor de Educação Física na empresa se centralize não só em atividades competitivas mas, principalmente que proporcione alegria e diversão através de atividades de lazer.

A nossa legislação coloca como um direito fundamental do cidadão, o direito ao lazer, porém incentiva as empresas à prática de atividades mais competitivas, já que só as empresas que proporcionam a prática de pelo menos três esportes olímpicos, poderão ter abatimento de Imposto de Renda.

Após o estudo e revisão bibliográfica, podemos concluir que o lazer na empresa é:

1) Fundamental para o equilíbrio psicofisiológico e social do ser humano;

2) Com o prática de atividades físicas orientadas por profissionais especializados dentro da empresa, proporcionam ao trabalhador um melhor aproveitamento de suas horas livres, trazendo com esta prática periódica além da satisfação pessoal um aumento da sua produtividade;

3) É importante que o professor de Ed. Física tenha uma preparação adequada nesta área, através de disciplinas curriculares nos cursos de graduação de educação física e, também através de cursos de especialização que proporcionem a conscientização do seu papel como agente de prevenção de possíveis doenças e posturas inadequadas pelos trabalhadores, e principalmente como facilitador de situações de alegria e divertimento a todos os envolvidos direta e indiretamente às empresas.

4) E, concluindo-se que as atividades esportivo-recreativas orientadas, exercem uma influência positiva na saúde física e mental do trabalhador, assim como no desempenho de suas funções e conseqüentemente no aumento da produtividade, sugere-se à continuidade deste trabalho através da realização de pesquisas com a finalidade de conhecer as realidades atuais do trabalho de educação física nas diversas empresas de Curitiba.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASTRANS, Christensen. Esporte e lazer na empresa. Curitiba: SEED/MEC, 1980.

BRUHNS, Heloisa. O culto do corpo - prazer, o fenômeno lazer e o lúdico. In: Revista Brasileira de Ciência do Esporte. v.12, n.1, 2 e 3, 1992.

_____. Conversando sobre o corpo. Campinas: Papirus, 1986.

CAMARGO, L.O.L. O que é lazer. São Paulo: Brasiliense, 1986.

COSTA, L.P. Fundamentos do lazer e esporte na empresa. In: Revista Esporte e Lazer na Empresa. Brasília: Secretaria Nacional de Assistência à Saúde, 1991.

CUNHA, N. A felicidade imaginada: a negação do trabalho e do lazer. São Paulo: Brasiliense, 1987.

DUMAZEDIER, Jofre. Sociologia empírica do lazer. São Paulo: Perspectiva, 1979.

_____. Lazer e cultura popular. São Paulo: Perspectiva, 1973.

_____. Criteriologia de uma política de desenvolvimento cultural para o lazer (de massa). Russels: Van Clé Fondation, 1974.

_____. Planejamento de lazer no Brasil: a teoria sociológica da decisão.
São Paulo: SESC, 1980.

FALEIROS, M.I.L. Repensando o lazer. São Paulo: Perspectiva, 1983.

FARIA, A.G. Educação física no mundo do trabalho: ginástica de pausa, em busca de uma metodologia. Esporte e lazer na empresa. Secretaria Nacional de Assistência à Saúde. Brasília, 1991.

GRANDO, J.R.C. Monografia: A influência de atividades esportivo - recreativas no índice de produtividade numa organização industrial.
Curitiba: 1986

_____. In: artigo: Atividades Esportivo-Recreativas e Produtividade numa Industria . Esporte e Lazer na Empresa. Secretaria Nacional de Assistência à Saúde. Brasília, 1991.

LAPORTE, W. La Gymnastiqui de pause dans l'entreprise. Bruxelles: Ministère de La Cultere Français, 1970.

LOCKE, John. Segundo tratado sobre o governo. São Paulo: Abril Cultural, 1973

MACHLINE, C. ; SÁ MOTTA, I & WEIL, L.E. A administração da produção da pequena empresa brasileira. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1966.

MARCELLINO, N.C. Lazer e humanização. Campinas: Papirus, 1983.

_____. Lazer e educação. Campinas: Papirus, 1987.

_____. Pedagogia da animação. Campinas: Papirus, 1990.

MARCOLINO, L.C.; RAMALHO, C.M.; MADSEN, J.E; OLIVIERI, L.B.,
A questão social do lazer e esporte na empresa. Revista brasileira de
ciência do esporte na empresa. vol.12, n 1,2,3, 1992.

MEGNANI, J.G.C. Festa no pedaço: cultura popular e lazer na cidade. São
Paulo: Brasiliense, 1984.

MELCHERTS, J. G. G. H. Novas alternativas da educação física no primeiro
grau - 1ª a 4ª série. Curitiba: MEC/SEED/CETEPAR, 1981.

MUDES, J. Sistema MUDES do esporte não formal na empresa. Rio de
Janeiro: Guanabara, 1984.

NORD, Peter. Comunicação social. São Paulo: Abril Cultural, 1986.

PAPE, Programa auxiliar de pesquisa estudantil. São Paulo: Difusão Cultural
do Livro, vol. 09., 1988.

PACHECO, R.T.B. O lazer nas empresas: onde está o trabalhador? Revista
brasileira de ciências do esporte. vol.12, n 1,2,3, 1992.

PEGADO, P. Aptidão física, saúde e produtividade. Revista Esporte e Lazer na Empresa. Secretaria Nacional de Assistência à Saúde. Brasília: 1991.

PINTO, L.M.S.M. A recreação / lazer no jogo da educação física e dos esportes. Revista brasileira de ciências do esporte. vol.12, n 1,2,3, 1992.

REQUIXA, Renato. Sugestão de diretrizes para uma política nacional de lazer. São Paulo: SESC, 1980.

RODRIGUES, J. C. Tabú do corpo. 4ed. Rio de Janeiro: Dois Pontos, 1986.

_____. Antropologia e comunicação: princípios radicais. Rio de Janeiro: Espaço e Tempo, 1989.

RODRIGUÊS, M.A. & LUBACHEWSKI, J. Primeiro seminário nacional sobre o lazer. São Paulo: Seção de Intercâmbio do Departamento Nacional do SESC, 1974.

SCHIMIDT, J. Los alemanes y el deporte. Bonn: Internationes, 1988.

VASCONCELOS, F. O problema da fadiga escolar à luz das investigações modernas. Lisboa: Livraria Clássica Editora, 1934.

WEBER, Max. A ética protestando e o espírito do capitalismo. São Paulo: Pioneira, 1967.