
Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – *campus* Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2014, Artigo 08, Data submissão: 15/12/2014, Data publicação: 29/12/2014

http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2014/artigos_v2014.html

LAZER E EMPRESA: UMA ANÁLISE DAS PUBLICAÇÕES NACIONAIS

Graziele de Souza Muniz¹

Luciane Ghiraldello²

RESUMO: Esse estudo diz respeito ao tema lazer ligado diretamente às empresas. Nessa perspectiva, o presente artigo tem por objetivo analisar as publicações brasileiras que apresentam como temática o lazer e a empresa. Como delineamento metodológico este artigo compreende a utilização de pesquisa bibliográfica, cuja coleta de dados se deu por meio de bases de dados científicas, considerando o período dos últimos dez anos. A temática foi desenvolvida sobre o conceito de autores consagrados que nos apresenta o lazer como uma série de atividades que o ser humano pode praticar em seu tempo livre, ou seja, naquele momento em que não está trabalhando, em tarefas familiares, religiosas ou sociais. O lazer é uma escolha individual, ajuda a sair da rotina, é benéfico para a saúde e é buscado com a intenção de trazer prazer e satisfação. O lazer também é visto como uma ferramenta de gestão, pois o lazer nas organizações é capaz de contribuir significativamente para a qualidade de vida no trabalho, além de beneficiar diretamente a própria organização. A implementação de programas de lazer é considerada benéfica tanto para o indivíduo como para a própria organização, e isso porque essa iniciativa favorece o desenvolvimento de um clima em que o trabalhador se sente parte da organização.

Palavras-chave: Lazer. Lazer e Empresa. Gestão. Programas de lazer.

¹ Graduanda, PUC Minas – *campus* Poços de Caldas, curso de Administração, Av. Padre Francis Cletus Cox, nº1661, Jardim Country Club, 37701-355, Poços de Caldas, MG, grazilptm@yahoo.com.br

² Professora, Mestre em Educação, Docente da PUC Minas – *campus* Poços de Caldas, curso de Administração, Av. Padre Francis Cletus Cox, nº1661, Jardim Country Club, 37701-355, Poços de Caldas, MG, Brasil, luciane@pucpcaldas.br.

1 INTRODUÇÃO

O lazer foi, durante muito tempo, um tema esquecido pelos estudos relacionados às questões organizacionais. No entanto, em outras áreas do conhecimento, essa temática tomou proporções avançadas na discussão não apenas do lazer, como também, nas relações que podem ser estabelecidas entre ele e os demais campos científicos.

No percurso da história, é possível identificar as várias concepções e os diversos usos do lazer. Nas sociedades clássicas, o lazer assumia um significado importante, pois os grandes pensadores necessitavam da “mente livre” para que pudessem chegar às verdades absolutas; nesse sentido, o lazer se constituía de uma atividade completamente desvinculada do trabalho. Nas sociedades industriais o lazer assume outra direção. Pautada no capitalismo e nas relações de trabalho, essa sociedade, dividida em classes, reservava o lazer apenas para a burguesia, pois a classe operária não dispunha de tempo livre para o seu usufruto. (MARCELLINO, 2002; CAMARGO, 1986). Dessa forma, é a partir dessas reivindicações que surgiu então um maior tempo livre dos trabalhadores, como resultado de conquistas trabalhistas organizadas pelos sindicatos e, conseqüentemente a classe trabalhadora passou a usufruir o tempo livre de várias formas, tudo isso estimulados pelos interesses econômicos de se formarem novos quadros de consumidores em potencial.

Nas sociedades pós-industriais, o lazer assume nova perspectiva e a sua aplicação nas empresas passa a ser possível.

O lazer é considerado, de acordo com a literatura, como componente da cultura historicamente construída, na qual a participação cultural e o exercício da cidadania são a base para a renovação da sociedade. (OLIVEIRA, 2004). Portanto, o lazer se introduz como um direito social, uma vez que é resultado da sociedade urbana moderna, sendo produto e agente da cultura vivenciada. Todavia, o lazer caracteriza-se como uma experiência única e passageira, na qual estão presentes a criatividade, o prazer e a liberdade do indivíduo. Ele deve ser entendido como uma ocupação escolhida livremente e não remunerada, e, antes de tudo, agradável a si mesmo. (BRANDÃO, 2008)

No Brasil, o lazer é um direito social garantido por lei. De acordo com o Art. 6 da Constituição Federal de 1988 “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. (BRASIL, 2005)

O estudo sobre o tema lazer e empresa no Brasil teve início na década de 1970, porém somente

Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – *campus* Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2014, Artigo 08, Data submissão: 15/12/2014, Data publicação: 29/12/2014

http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2014/artigos_v2014.html

em meados dos anos de 2000 essa temática vem sendo abordada por estudiosos que, em sua totalidade, verificaram a importância do tema em questão, pois o lazer nas organizações é capaz de contribuir significativamente para a qualidade de vida do indivíduo no trabalho, além de beneficiar diretamente a própria organização. (NASCIMENTO; PESSOA, 2008)

De acordo com Júnior e Silva (2008) as empresas têm a intenção de recuperar a força do trabalhador no contexto do lazer para que ele se torne mais produtivo e motivado, haja vista que para Nascimento e Pessoa (2008) o lazer pode humanizar o cotidiano de trabalho, melhorar o índice de satisfação e de integração dos funcionários, e com isso maximizar o retorno e o lucro.

É com esse olhar sobre o tema lazer e empresa que este artigo assume como questão de pesquisa: o que tem sido publicado sobre o tema lazer e empresa no Brasil? A partir desse questionamento, o estudo tem como objetivo analisar o conteúdo das publicações brasileiras que apresentam como temática o lazer e a empresa.

Este trabalho justifica-se pelo fato de que adotar programas de lazer que estimulam hábitos saudáveis dentro da organização estabelece uma relação entre empresa e colaboradores capaz de reverter em benefícios para ambos, porque o lazer passa a ser para a empresa uma ferramenta de gestão se for bem compreendido e aplicado.

Para o Curso de Administração da PUC-MINAS esse artigo será de grande valia, haja vista que até então não há nenhum estudo que versa sobre o tema em questão. Para a autora, esse trabalho se faz importante na medida em que agregará conhecimento sobre o tema, visando o desenvolvimento intelectual e profissional.

Como metodologia utilizada este artigo compreende a utilização de pesquisa bibliográfica.

Lakatos e Marconi (2010) compreendem como pesquisa bibliográfica, “toda pesquisa que abrange a bibliografia já tornada pública em relação a um tema de estudo. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito sobre um determinado assunto”. (LAKATOS; MARCONI, 2010, p. 166). Assim sendo, a pesquisa bibliográfica não é uma repetição do que já foi dito ou escrito, mas proporciona uma análise de um tema sob novas perspectivas e abordagens, chegando assim a conclusões inovadoras.

Para Fachin (2006) a pesquisa bibliográfica é, por excelência, uma fonte infinita de informações e ideias, pois auxilia na atividade intelectual e cultural, contribuindo para o conhecimento em todas as formas de aprendizado. Ela se fundamenta em várias ações metodológicas, desde a leitura, arquivo, resumo e organização do texto, e por isso, ela é a base para as demais pesquisas.

Para a coleta das informações necessárias para a construção do presente estudo, foram utilizadas as seguintes bases de dados: Google Acadêmico, Revista Licere e sites das seguintes universidades: Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Universidade Federal de Goiás (UFG), Universidade Federal do Paraná (UFPR), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Universidade Federal de São Carlos (UFSCAR), Universidade Federal do Ceará (UFC), Universidade Estadual de Maringá (UEM), Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), Fundação Mineira de Educação e Cultura (FUMEC) e Universidade Metodista de São Paulo.

Ainda, foi estabelecido um limite temporal de 10 anos no levantamento de dados. Dessa forma, foram pesquisados artigos científicos sobre a temática no período compreendido entre 2003 e 2013.

A partir do levantamento realizado nas bases de dados, foram constatados trinta e quatro artigos científicos publicados sobre o tema lazer. Dentre eles foi realizado um filtro com os descritores “lazer e empresa”, encontrando o total de onze artigos. Os artigos foram integralmente lidos e, a partir daí, foram estabelecidos os seguintes critérios de análise: ano de publicação, pesquisando os artigos publicados entre os anos de 2003 a 2013; objetivos, identificando os objetivos principais dos artigos estudados; metodologia, verificando que tipo de pesquisa e coleta de dados foi utilizado em cada artigo; principais resultados encontrados, analisando se todos os critérios de pesquisa e objetivos pré-estabelecidos foram alcançados e conclusões da temática em questão.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Lazer

O Lazer deriva do latim “licere” que significa ser lícito, legítimo, correto, livre e espontâneo. É definido como uma série de atividades que o ser humano pode praticar em seu tempo livre, ou seja, naquele momento em que não está trabalhando, em tarefas familiares, religiosas ou sociais, e que lhe proporcionam prazer. Neste contexto, ele tem a oportunidade de relaxar, descansar, se distrair ou exercer alguma forma de recreação. (SANTANA, 2012).

Muitas diferenças são encontradas quanto ao significado da palavra lazer. A maioria da população associa o termo lazer com atividades de recreação ou eventos destinados a grandes públicos. Essa tendência é fortalecida pelos meios de comunicação em massa, que divulgam suas atividades

Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – campus Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2014, Artigo 08, Data submissão: 15/12/2014, Data publicação: 29/12/2014

http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2014/artigos_v2014.html

através de anúncios e propagandas sobre exposições de arte, peças teatrais, filmes ou esportes. (MARCELLINO, 2002).

Segundo Marcellino (2002), os conteúdos do lazer podem ser os mais variados e para que uma atividade possa ser entendida como lazer é necessário que atenda alguns valores ligados aos aspectos tempo e atitude. Porém, o que se observa na consideração do conteúdo é também verificado quando se procura estabelecer a relação entre lazer e seus valores.

Descansar, recuperar as energias, distrair-se, recrear-se, enfim, o descanso e o divertimento são valores comumente ligados à prática do lazer, proporcionando um desenvolvimento pessoal e social, pois além de levar as oportunidades de repouso que quebram a rotina fazendo com que as pessoas tenham a percepção sobre a realidade nas quais estão inseridas. (MARCELLINO, 2002)

De acordo com o autor, as práticas de lazer são determinadas pelo modismo ou *status*, pois não é possível compreender o lazer de forma isolada, sem considerar a sua relação com a realidade da vida social. O lazer influencia e é influenciado por inúmeras áreas de atuação, é uma troca dinâmica e recíproca. Portanto, não compreender esse processo pode levar a grandes erros e equívocos, como a fuga ou consumo desenfreado.

Marcellino ressalta também, que o lazer não pode ser entendido como simples assimilador de tensões ou algo bom que ajude a conviver com as injustiças sociais. Pascal citado por Marcellino (2002, p. 16), nos seus pensamentos sobre divertimento, colocava que “O rei está rodeado de pessoas que só pensam em diverti-lo e em impedi-lo de pensar em si mesmo. Porque, se pensa em si mesmo, é infeliz, por mais rei que seja”.

Essa ideia é para um rei do século XVII, o que dizer de uma pessoa comum do século XXI, que vive rodeado de tensões, problemas e preocupações, o lazer pode não ser uma maneira de escapar da nossa realidade e sim de nos converter para uma realidade de divertimento e de construção de mudanças morais e culturais.

Segundo Camargo (1986), 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 conquistados historicamente sob a jornada de trabalho profissional e doméstico que interfere no desenvolvimento pessoal e social dos indivíduos.

Conforme Dumazedier (2008), o lazer pode ser definido como um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar-se, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada sua livre capacidade

Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – campus Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2014, Artigo 08, Data submissão: 15/12/2014, Data publicação: 29/12/2014

http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2014/artigos_v2014.html

criadora, após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

Lazer, então, envolve os conceitos de permissão, liberdade, não obrigatoriedade, diz respeito às atividades que acontecem no período de tempo livre que temos depois de atendidas as necessidades da vida e as obrigações de trabalho, contém ainda, a ideia de repouso e de atividade que produz prazer e satisfação.

Nessa perspectiva, de acordo com Marcellino (2002), as atividades de lazer devem procurar atender as pessoas no seu todo, mas para isso, é necessário que todos conheçam os conteúdos que satisfaçam os vários interesses, sejam estimuladas a participar e recebam um mínimo de orientação que lhes permita a opção. Essa opção está ligada diretamente ao conhecimento das alternativas que o lazer oferece, por isso, é importante a diferenciação das áreas compreendidas pelo lazer.

Nessa direção, de acordo com Dumazedier (2008), o lazer é dividido em seis interesses fundamentais: os interesses artísticos, os intelectuais, os esportivos, os manuais, os turísticos e sociais.

Os interesses artísticos dizem respeito ao imaginário, o irreal; são as emoções, as imagens os sentimentos; seu conteúdo é totalmente estético e configura a beleza e a fascinação. Esse conteúdo compreende todas as manifestações artísticas.

Os interesses intelectuais buscam o contato com a realidade, as explicações e informações objetivas, lógicas e coerentes. Este interesse é obtido através das experiências vividas ou conhecimentos adquiridos; um bom exemplo é a leitura ou a participação em cursos de capacitação.

Já as práticas esportivas estão ligadas aos passeios, a pesca, a ginástica, a dança ou qualquer atividade que exija movimento ou esforço físico.

Os movimentos manuais referem-se à capacidade de manipular, modificar ou transformar objetos ou materiais em algo utilizável, um bom exemplo disso é o artesanato. Porém esse interesse inclui também a prática de lidar com a natureza ou o cuidado com os animais.

Por sua vez, os interesses turísticos constituem a quebra da rotina, a busca por novas paisagens, novas aventuras, culturas e costumes, é a busca do prazer incessante a novas conquistas e experiências.

Os interesses sociais estão diretamente ligados ao relacionamento, ao contato e ao convívio social. Os bailes, festas, bares, reuniões servem de pontos de encontro e são bons exemplos a serem citados.

Tendo como exemplo os conteúdos do lazer, ainda de acordo com o autor, o ideal seria que cada pessoa praticasse as atividades que abrangessem os vários grupos de interesse, procurando praticar o raciocínio, a imaginação, o corpo, as habilidades manuais e o convívio social adquirindo novas

culturas e costumes. Contudo, o que se observa é que a maioria da população se limita a essas atividades, preferindo um campo específico de interesse, porém não o fazem pelo desconhecimento dos outros conteúdos do lazer.

2.2 As Funções do Lazer

Segundo Dumazedier (2008), o lazer em qualquer de suas funções é, inicialmente, liberação e prazer. Ele é dividido em três categorias, que seriam as três funções mais importantes do lazer: a função do descanso, função do divertimento, recreação e entretenimento e a função do desenvolvimento social e individual.

O descanso libera a fadiga. Neste sentido, o lazer transmite alterações físicas e nervosas provocadas pelas tensões resultantes das obrigações cotidianas e rotineiras vindas principalmente do trabalho. Apesar de ter havido grandes melhorias e revoluções na execução de tarefas resultando até no aumento da produtividade, a distância entre o trabalho e a moradia é um grande agravante que resulta na problemática que o trabalhador precisa de mais tempo para descansar e recuperar suas energias.

O divertimento, recreação e entretenimento liga-se à fadiga e esta, diretamente, ao tédio. A busca de uma vida de complementação, de compensação e de fuga para um mundo diferente, leva, ainda a atividades reais, baseadas em mudanças de lugar, ritmo e estilo, ou então, a atividades fictícias como cinema ou teatro.

Já a função desenvolvimento social e individual está ligada a personalidade, a prática da cultura desinteressada que resulta da vontade de aprendizagem dos indivíduos. Esta função permite uma participação social maior e mais livre oferecendo uma maior possibilidade de integração na vida da sociedade. Esta função pode criar ainda novas formas de aprendizagem contribuindo para o surgimento de novas condutas criadoras e inovadoras.

As três funções estão sempre unidas umas às outras, mesmo quando parecem opor-se entre si. Às vezes estão de tal modo tão unidas que se torna difícil distingui-las. Na realidade, essas funções podem manifestar uma de cada vez ou em uma mesma situação de lazer.

Segundo Leite (1995), o lazer é dividido em lazer individual e lazer social. O lazer individual é aquele que cada pessoa cuida por si mesma, independentemente de promoção ou ajuda. Melhor exemplo disso é a leitura, desde que se tenha acesso àquilo que se pretenda ler.

Já o lazer social, normalmente é promovido ou proporcionado por algum órgão público e

Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – campus Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2014, Artigo 08, Data submissão: 15/12/2014, Data publicação: 29/12/2014

http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2014/artigos_v2014.html

podemos citar como exemplo apresentações teatrais ou concertos musicais. Algumas dessas práticas de lazer social pode também ser promovidas por entidades privadas, o que não altera o caráter social do lazer, podemos assim considerá-lo como lazer coletivo o que modificaria sua modalidade. Nesse caso seria o lazer promovido pela gestão pública, especialmente com atividades e espaços voltados ao lazer da sua população.

Contudo, não é preciso fazer uma pesquisa ou um levantamento para reconhecer que as pessoas passam em casa a maior parte do seu tempo livre e a maioria delas dedica esse tempo para assistir televisão. É fato, que essas pessoas estão descansando também, no entanto, não desenvolvendo a sua capacidade criadora. (DE MASI, 2000). Nesse sentido, é fato que, curiosamente, nem nas horas das refeições as pessoas cedem a esse costume, isso acontece principalmente nas casas menores e com o maior número de pessoas, que utilizam a sala para fazer suas refeições, perdendo assim momentos de conversas com a família. (LEITE, 1995)

Leite (1995) ressalta ainda que a televisão torna-se a cada dia a principal ferramenta de lazer da maioria da população, este lazer no caso engloba cultura, informação e entretenimento. Como instrumento de notícia a televisão supera o rádio e o jornal impresso, graças ao impacto que ela causa nas pessoas por suas imagens e sons.

Ainda de acordo com o autor, a televisão também proporciona ações educativas, tendo em vista o crescimento de programas educativos e com informações com conteúdos didáticos e pedagógicos, exemplo disso é o ensino a distância que surpreendentemente cresce a cada dia oferecendo estudo e conhecimento as pessoas que por inúmeros motivos não podem freqüentar uma escola ou faculdade.

Leite ressalta também que, atualmente, a televisão é o meio de comunicação de maior influência tanto positiva quanto negativa. O que mais se critica e preocupa é o excesso de erotismo e violência que ela transmite através de seus programas, filmes, ou novelas. É importante ressaltar o progresso e a importância da televisão como instrumento de lazer, porém esta tem que se desenvolver beneficentemente para a população, desenvolvendo todo seu potencial, demonstrando assim todo seu prestígio.

Entretanto, algumas pesquisas demonstram que o rádio apesar de possuir uma enorme concorrência por parte da televisão, não perdeu em nenhum momento sua credibilidade e sua popularidade. Em alguns casos, o rádio consegue alcançar lugares que nem a televisão ou o jornal consegue chegar, e por isso algumas pessoas tem no rádio a única fonte de notícias, informações, músicas e até mesmo novelas.

Nessa direção, Leite (1995) ressalta que o rádio e a televisão até certo ponto se completam, e que estes formam um conjunto de lazer eletrônico. No entanto, apesar das questões apresentadas, é importante salientar que esses meios eletrônicos são utilizados como forma de lazer em massa para uma população que não tem acesso às demais formas de lazer, como teatro, viagens, gastronomia, dentre outras atividades, que promovem não só a criatividade dos indivíduos, como também a possibilidade de ampliar o seu capital cultural e intelectual (DE MASI, 2000).

2.3 CONCEITO DE EMPRESA

Segundo Richers (1986), o que caracteriza uma empresa não é o seu tamanho, nem o que produz ou vende, mas o fato de conceder bens ou serviços entre partes interessadas. A empresa age como transformador e intermediário de recursos (matérias-primas, dinheiro, tecnologia, conhecimento e produtos) entre si e os usuários destes recursos. Podemos dizer então que uma empresa é uma organização que se propõe a transformar insumos, bens e serviços que considera úteis para a sociedade.

Richers nos fala também que a empresa é a instituição mais influente da sociedade industrial moderna, pois todas as pessoas dependem dela de alguma maneira, seja como fonte de renda e segurança de emprego, ou como fornecedor dos bens e serviços que queremos comprar para satisfazer as nossas necessidades de consumo e lazer.

Henry Fayol (1841 – 1925), o fundador da Teoria Clássica, citado por Chiavenato (2004) salienta que toda empresa apresenta seis funções básicas:

1. Funções técnicas: associadas com a produção de bens e serviços;
2. Funções comerciais: relacionadas com compra e venda;
3. Funções financeiras: relacionadas com procura e gerência de capitais;
4. Funções de Segurança: relacionadas com a preservação e proteção dos bens e pessoas;
5. Funções contábeis: associados com inventários, registros, balanços, custos e estatísticas;
6. Funções administrativas: Coordenam e sincronizam as demais funções da empresa.

Porém as funções básicas da empresa segundo a visão de Fayol estão ultrapassadas. Nessa perspectiva, Chiavenato (2004) ressalta que essas mesmas funções recebem o nome de áreas da administração. Sendo assim, as funções administrativas recebem o nome de área de administração

Edição 2014, Artigo 08, Data submissão: 15/12/2014, Data publicação: 29/12/2014

http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2014/artigos_v2014.html

geral; as funções técnicas recebem o nome de área de produção, manufatura ou operações; as funções comerciais de áreas de vendas ou marketing; as funções contábeis se submeteram às funções financeiras, e por último surge então à área de recursos humanos ou gestão de pessoas.

Vivemos em uma era econômica que a única certeza é a incerteza. Por isso, com o passar dos anos as empresas foram se modificando e se modernizando tornado-se grandes organizações.

Chiavenato (2004) ressalta ainda que o ser humano é evidentemente social, cultural e interativo. Não vive sozinho ou isolado, mas em constante convívio com outras pessoas e com as organizações. Devido as suas limitações individuais são obrigados a cooperar uns com outros, para alcançar certos objetivos que a ação individual não conseguiria alcançar. A organização é um sistema de atividades coordenadas de duas ou mais pessoas, e a cooperação entre elas é essencial para a existência e o sucesso da organização.

Neste sentido, Chiavenato (2004, p. 22) destaca “que uma organização somente existe quando há pessoas capazes de se comunicarem e que estão dispostas a contribuir com ação conjunta, a fim de alcançarem um objetivo comum”.

As empresas ou organizações permitem satisfazer as necessidades motivacionais dos seres humanos sejam elas emocionais, espirituais, intelectuais ou econômicas, e são através destes mecanismos de motivação, que as empresas buscam atingir seus objetivos específicos que vão ser construídos de maneira planejada e elaborada, para que finalmente alcance determinadas metas pré-estabelecidas.

2.4 CONCEITO DE GESTÃO EMPRESARIAL

Economy e Nelson (1999) salientam que a essência da gestão empresarial se resume em conseguir que as tarefas sejam executadas e trabalhadas pelas pessoas. O processo começa desde a contratação de pessoas talentosas e capacitadas e abrange motivação e a orientação dos funcionários para que superem as expectativas.

Gestão empresarial é uma maneira de como as empresas vão ser geridas, utilizando-se de um princípio no qual se podem alinhar as pessoas ao processo, através de decisões, atividades, recursos, informações, relacionamento e avaliações, no sentido de se ter uma diferenciação e obter uma empresa mais competitiva.

A gestão empresarial é algo complexo, pois geralmente envolve a organização em um processo

de reformulações e mudanças, por isso, na hora de administrar uma empresa seus gestores precisam de um bom plano de negócios, precisam compreender as áreas funcionais da organização como: marketing, vendas, finanças, controladoria, tecnologia da informação e aspectos fiscais e tributários já que essas informações serão essenciais para o retorno financeiro e o sucesso da organização.

2.5 LAZER E (NA) EMPRESA

O lazer na empresa apresenta um crescimento notável, especialmente nas empresas de médio e grande porte, haja vista que o lazer é um componente considerável do bem-estar social e da qualidade de vida. Porém a grande dificuldade de se estabelecer o lazer na empresa é gerar condições de descanso, divertimento e de desenvolvimento social e pessoal para seus colaboradores. (MARCELLINO, 1999)

Nesse sentido, qual empresa que não gostaria de ser o melhor lugar para trabalhar? E qual é a pessoa que não gostaria de trabalhar em uma empresa que fosse excepcionalmente interessante neste aspecto? Lazer na empresa é uma maneira de manter e melhorar o ambiente de trabalho, deixando-o mais agradável e amigável, melhorando também substancialmente a qualidade de vida das pessoas e o ambiente organizacional.

Na tentativa de reduzir o difícil acesso dos funcionários e de seus familiares as atividades culturais, de recreação e de entretenimento, algumas empresas vem ofertando essas atividades de lazer para os seus funcionários no próprio ambiente de trabalho melhorando assim sua produtividade, diminuindo a rotatividade e o absenteísmo, e de contra proposta os seus funcionários terão vantagens não somente financeiras, mas também de bem estar. (JÚNIOR; SILVA, 2008).

Podemos salientar também outros benefícios que o lazer na empresa pode proporcionar:

- Prevenção da saúde ocupacional e do estresse;
- Melhoria do rendimento funcional;
- Redução do número de acidentes de trabalho;
- Diminuição dos gastos com despesas médicas;
- Melhoria das relações humanas e de trabalho;

Neste sentido, “o desafio universal que as empresas enfrentam é deixar de enxergar instituições

humanas como máquinas e passar a enxergá-las como organismos vivos”. (RAMALHO *apud* MARCELLINO, 1999, p.77). Assim sendo, as empresas que sabem valorizar seu capital humano conseguem alcançar suas metas e objetivos de uma forma mais rápida e satisfatória.

Contudo, se faz necessário um estudo que versa sobre o tema em questão, já que este é um assunto incipiente de pesquisa, pois se verifica a necessidade de se aplicar o lazer na empresa e o benefício que isso gera de retorno para a mesma, pois o lazer passa a ser para a empresa uma ferramenta de gestão se for bem compreendido e aplicado.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.1 Ano de Publicação e Procedência dos Autores

O primeiro artigo encontrado sobre a temática estudada data do ano de 2004, elaborado por uma autora integrante do Grupo de Estudos e Pesquisas Corpo, Infância e Escola da Universidade Federal de Goiás (UFG).

Logo, encontram-se artigos publicados em 2005 na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), em 2006 publicado na Revista de Administração Faces da Fundação Mineira de Educação e Cultura (FUMEC) e 2007 na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), porém foram publicados um artigo em cada ano. Entretanto, 2008 é o ano em que há a maior concentração de artigos totalizando cinco publicações, sendo eles da Universidade Federal do Paraná (UFPR), na Revista do Desenvolvimento Regional da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), na Universidade Federal de São Carlos (UFISCAR), na Revista de Educação Física da Universidade Estadual de Maringá (UEM) e na Revista Organizações em Contexto da Universidade Metodista de São Paulo. Essa concentração se dá mediante a necessidade que as empresas observaram de que o lazer em sua totalidade é uma ferramenta de gestão e contar com a força de trabalho em boa forma é essencial para manter-se competitiva em uma economia globalizada.

No ano de 2010 foi publicado somente um artigo também de autores da Universidade Federal de Goiás (UFG) em parceria com autores da Universidade Federal do Paraná (UFPR) na revista Pensar a Prática, que é um portal de periódicos científicos da Universidade Federal de Goiás (UFG). Contudo, 2011 é o ano em que se encontra o último artigo sobre o tema em questão publicado pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

3.2 Objetivos Contidos nos Artigos Pesquisados

Os objetivos apresentados nos artigos dizem respeito às questões ligadas ao lazer no âmbito empresarial. São eles:

- Possibilitar e contribuir para a continuidade das discussões sobre o conceito de lazer, tempo livre e cidadania;
- Trabalhar a questão das atividades de lazer realizadas pelo indivíduo no seu tempo livre;
- Apresentar uma proposta de critérios para o desenvolvimento de programas de lazer e qualidade de vida no trabalho;
- Descrever e analisar as atividades, como também os instrumentos e espaços relacionados ao lazer;
- Compreender os processos educativos presentes na prática social de lazer;
- Analisar o desenvolvimento do lazer nas empresas brasileiras;
- Destacar a importância de um entendimento amplo da formação e atuação profissional setorial de lazer;
- Analisar as contribuições do lazer na vida individual e organizacional;
- Analisar a percepção do alto executivo no Brasil quanto à distribuição dos seus tempos de trabalho e não-trabalho e o impacto disso na sua vida;
- Demonstrar a importância dos programas de qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Os objetivos apresentados focam, em sua maioria, na descrição de programas de lazer nas empresas e qualidade de vida no trabalho, na intenção de contribuir para a melhora do ambiente organizacional utilizando o lazer como ferramenta de gestão.

3.3 Metodologia Inserida nos Artigos Pesquisados

A metodologia identificada nos artigos pesquisados foi à pesquisa bibliográfica, levantamento investigativo, pesquisa de campo, pesquisa quantitativa e pesquisa qualitativa, pesquisa descritiva,

pesquisa explicativa, visitas técnicas em empresas, entrevistas semiestruturadas, estudo exploratório e estudo de caso.

3.4 Principais Resultados Encontrados nos Artigos Pesquisados

Os principais resultados encontrados nos artigos pesquisados apontam que o lazer, na maioria das vezes, é visto como uma mercadoria de consumo no tempo de não trabalho e que o lazer e o trabalho tendem a se tornar fetiches de mercado e acessórios um do outro.

Descobriu-se que as atividades de lazer despertam ou podem despertar sentimentos como medo, compaixão, ciúme, ódio, simpatia, sentimentos estes que as pessoas também experimentam em outras esferas da vida como no trabalho ou estudo, e que, o lazer, por ser um conjunto de atividades realizadas no tempo livre e por ser de vontade própria, proporciona prazer e bem-estar. Esta idéia está diretamente relacionada com o que a literatura conforme Marcellino (2002) nos apresenta, pois, à prática do lazer, proporciona um desenvolvimento pessoal e social, pois além de levar as oportunidades de repouso quebram a rotina fazendo com que as pessoas tenham a percepção sobre a realidade nas quais estão inseridas.

Identificou-se também, que as ações de lazer como práticas de recursos humanos vêm sendo utilizadas pelas empresas como conseqüência no que diz respeito à produtividade, como também criatividade, sociabilidade e cultura e que por conta disto, algumas organizações vêm proporcionando a oferta de lazer no próprio local de trabalho na tentativa de minimizar as dificuldades de acesso aos bens culturais, recreativos e de entretenimento enfrentadas pelos trabalhadores e que são essenciais para sua qualidade de vida tanto na vida pessoal quanto profissional. Nesta perspectiva a literatura nos mostra que o “desafio universal que as empresas enfrentam é deixar de enxergar instituições humanas como máquinas e passar a enxergá-las como organismos vivos”. (RAMALHO *apud* MARCELLINO, 1999, p.77).

Todavia, a prática do lazer é um processo de transformação social. As ações e políticas de lazer que são implementadas pelas empresas são reflexos de um todo, mas que geram e influenciam mudanças em todo o processo, haja vista que o lazer é direito de todo cidadão, independentemente de raça, classe social, crença, idade, gênero e estilo de vida. Esta idéia vem ao encontro com o que aponta a literatura de que o lazer é um direito social assegurado pelo art. 6 da Constituição Federal de 1988.

Através da análise dos resultados dos artigos pesquisados, observa-se que o lazer na empresa

Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – campus Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2014, Artigo 08, Data submissão: 15/12/2014, Data publicação: 29/12/2014

http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2014/artigos_v2014.html

pode ser compreendido de três maneiras distintas: a primeira relaciona o lazer como à busca dos funcionários em satisfazer suas necessidades de socialização, através da prática de atividades físicas ou de relaxamento ofertada pela empresa como um benefício para o funcionário; a segunda vê o lazer com a intenção de controlar o tempo livre do trabalhador e a terceira apresenta o lazer como um programa de qualidade de vida no trabalho, ligada diretamente aos novos modos de organização dos processos produtivos.

É fundamental que as empresas desenvolvam projetos relacionados ao lazer, e que tenham seus objetivos fixados nas políticas de lazer, para tanto, seu quadro de funcionários deve ser formado e desenvolvido de acordo com os princípios e estratégias estipuladas pelas mesmas, para que sempre haja a maximização dos lucros e resultados pretendidos pela empresa.

Os artigos estudados mostram as necessidades que as empresas identificam em apresentar propostas para o desenvolvimento de programas de lazer e qualidade de vida no trabalho, também salienta a idéia de que as empresas devem trabalhar mais os conceitos de lazer, tempo livre e cidadania, do mesmo modo que devem trabalhar a questão das atividades que são realizadas pelo trabalhador no seu tempo livre e se essas atividades podem ser consideradas como atividades de lazer.

Alguns artigos demonstram que as empresas sentem cada vez mais a necessidade de compreender os processos educativos presentes na prática do lazer, além de reconhecer o lazer como uma ferramenta que pode levar as organizações a conseguirem melhorias em seu processo produtivo, ao mesmo tempo em que pode ser visto pela empresa como um gerador de benefício para o processo final.

Identificou-se também nos artigos estudados, que os programas de qualidade de vida no ambiente empresarial agregam grande importância, por favorecerem a conquista da satisfação dos interesses de seus colaboradores, pois com esses programas tenta-se garantir um espaço de negociação e diálogo entre empresa e funcionário, aumentando assim, o grau de comprometimento do trabalhador com a empresa e seus resultados. Contudo, analisar o desenvolvimento do lazer nas empresas e demonstrar de forma clara o impacto e o benefício que o lazer agrega tanto na vida profissional quanto na vida pessoal de cada trabalhador.

Em suma, o lazer é uma escolha individual, ajuda a sair da rotina, é benéfico para a saúde e é buscado com a intenção de trazer prazer e satisfação. Esta teoria está diretamente ligada à qualidade de vida dos funcionários, pois as empresas que investem em qualidade de vida garantem a produtividade e a qualidade dos produtos e serviços ofertados.

3.5 Conclusões dos Artigos Pesquisados

A compreensão do lazer ou do tempo livre é apresentada, na sua totalidade, como uma ocupação de um tempo liberado do trabalho, pois sem a liberação do trabalho não há como se pensar na existência do lazer, haja vista que o lazer deve ser entendido também como uma ocupação escolhida livremente e não remunerada, escolhida antes de tudo, porque é uma atividade agradável, que produz estimulação e alegria.

O lazer e o tempo livre vivem em situações diferentes. Pensa-se que o lazer e o tempo livre são semelhantes, porém todas as pessoas podem ter tempo livre e nem todos podem ter lazer. O tempo livre é uma ideia de algo realizável, já o lazer não é por todos realizável, por tratar-se de uma atitude e não só de uma ideia.

Verificou-se que o lazer infelizmente não é igual para todos, porque na sociedade capitalista, tudo é potencialmente transformado em mercadoria, inclusive o lazer que passa a ser comprado e vendido como um produto no mercado de consumo.

Identificou-se que não adianta a organização ter independência econômica sem considerar a qualidade de vida de seus colaboradores, já que o desenvolvimento da organização depende única e exclusivamente das pessoas que nela atuam. Contudo, as empresas sempre buscam a maximização de resultados, e para isso, promovem ações que atingem diretamente a gestão de pessoas.

O lazer na empresa tem entre seus objetivos a missão de minimizar o conflito entre capital e trabalho, bem como, de propiciar fora do trabalho, à satisfação que deveria vir dele mesmo. Por isso, as fábricas estão se modernizando e aprimorando, ganhando um sentido de empresa humanizada, apesar disso, os investimentos em lazer continuam sendo efetuados e enriquecidos.

O lazer nas organizações é capaz de contribuir significativamente para a qualidade de vida no trabalho, além de beneficiar diretamente a própria organização. A implementação de programas de lazer é considerada benéfica tanto para o indivíduo como para a própria organização, e isso porque essa iniciativa favorece o desenvolvimento de um clima em que o trabalhador se sente parte da organização.

Todavia, para que os programas de qualidade de vida gerem benefícios, o que vai se difundir para toda a sociedade, o comprometimento deve ser recíproco: a empresa desenvolve programas e ações de estímulo a uma vida saudável, e o funcionário, por sua vez, deve compreender que seu papel é fundamental para que os objetivos sejam alcançados por ambas as partes.

Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – *campus* Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2014, Artigo 08, Data submissão: 15/12/2014, Data publicação: 29/12/2014

http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2014/artigos_v2014.html

O lazer, portanto, representa uma alternativa concreta para a melhoria da qualidade de vida do funcionário, na medida em que se espera motivação para que se continue ativo, produtivo e interessado, contribuindo assim para a realização pessoal.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo analisar as publicações brasileiras que apresentam como temática o lazer e a empresa, considerando as bases de dados científicas no período de dez anos.

Após a pesquisa ficou evidente que poucos artigos são publicados sobre o tema; além disso, os autores são, em sua maioria, provenientes de instituições públicas de Ensino Superior, o que significa que as instituições privadas não estão elaborando pesquisas sobre o tema em questão ou publicam pouco acerca dessa temática.

Como objetivos, os artigos apontam em sua maioria, a necessidade de se apresentar propostas para o desenvolvimento de programas de lazer e qualidade de vida no trabalho, analisar a utilização do lazer como tecnologia capaz de contribuir para o aperfeiçoamento dos programas de qualidade de vida, analisar as contribuições do lazer na vida individual e profissional, além de, apresentar o lazer como uma ferramenta de gestão.

Em suma, a metodologia encontrada nos artigos foi à pesquisa bibliográfica, levantamento investigativo, pesquisa de campo, pesquisa quantitativa e qualitativa, pesquisa descritiva e pesquisa explicativa, visitas técnicas em empresas, entrevistas semiestruturadas, estudo exploratório, estudo de caso e aplicação de questionários.

Os resultados das pesquisas apontam que é fundamental que as empresas desenvolvam projetos destinados à prática do lazer, porém todo o quadro de funcionários deve ser desenvolvido de acordo com os princípios, ideias e estratégias estipuladas pela mesma, para que sempre haja a maximização dos lucros e resultados da empresa.

Também nos demonstra que o lazer é uma escolha pessoal, que ajuda o indivíduo a sair da rotina, libertar de suas preocupações, é benéfico para a saúde e traz satisfação e prazer, haja vista que essa teoria está ligada diretamente a qualidade de vida dos funcionários, pois as empresas que investem em qualidade de vida e programas de lazer garantem a produtividade e a qualidade dos produtos e serviços ofertados.

As conclusões dos artigos nos apresentam que o lazer infelizmente não é igual para todos, pois

Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – campus Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2014, Artigo 08, Data submissão: 15/12/2014, Data publicação: 29/12/2014

http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2014/artigos_v2014.html

na sociedade capitalista em que vivemos, o lazer é transformado em mercadoria, e passa a ser comprado e vendido no mercado de consumo.

Todavia, o lazer nas organizações é capaz de contribuir significativamente para a qualidade de vida no trabalho, além de beneficiar diretamente a própria organização, porém o comprometimento deve ser recíproco, a empresa desenvolve programas e ações de estímulo para uma vida saudável, e o funcionário, por sua vez, deve entender que seu papel é fundamental para que os objetivos sejam alcançados.

As organizações visam produtividade e lucro. Todavia, quem garante essa produtividade e todos os lucros e ainda faz com que a organização atinja o sucesso esperado ainda é o indivíduo, por meio de sua atuação. Sendo assim, o trabalhador passa a ser visto pela empresa como peça principal da organização.

O lazer na empresa além de prevenir o estresse e o cansaço causado pelo trabalho melhora também as relações interpessoais e a própria vida social do indivíduo, tão importantes para o desenvolvimento saudável do trabalho.

A partir do momento em que se aplica um programa de lazer, a organização passa a ser capaz de identificar conflitos, interesses e falhas no processo operacional porque o sistema de comunicação que se estabelece facilita na resolução de problemas organizacionais. Entretanto, o aumento da produtividade e a redução do absenteísmo estão ligados diretamente a qualidade de vida no trabalho, pois pessoas mais felizes trabalham mais, tem melhor rendimento e superam mais facilmente os desafios decorrentes do ambiente organizacional.

As empresas têm a intenção de recuperar a força do trabalhador no contexto do lazer para que esse se torne mais produtivo e humanizado, contudo, compreender o lazer como uma ferramenta de gestão é primordial para o sucesso da organização, pois, além de levar as organizações a conseguirem melhorias em seu processo produtivo, levam também a maximização dos lucros e ao retorno financeiro tão almejado.

REFERÊNCIAS

ARANHA, Antônia Vitória Soares; GUIMARÃES, Ailton Vitor; OLIVEIRA, Maria Rita Neto Sales. Abordagens do trabalho na produção acadêmica sobre lazer. **Revista Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 20, n. 3, p. 83-113, set/dez. 2011. Disponível em: <<http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu/article/viewFile/835/778>>. Acesso em: 07 set. 2012.

Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – campus Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2014, Artigo 08, Data submissão: 15/12/2014, Data publicação: 29/12/2014

http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2014/artigos_v2014.html

BERGAMINI, Daniella; MASIERO, Rosane Candiota; VILAS BOAS, Ana Alice.

Trabalho ou lazer? Transforme sua empresa. Trabalho apresentado no II Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT, Rio de Janeiro, 2005. Disponível em:

<http://car.aedb.br/seget/artigos05/354_TRABALHO_OU_LAZER%5B1%5D.art.resende.2.pdf>. Acesso em: 07 set. 2012.

BRANDÃO, Carlos da Fonseca. Atividades de tempo livre e atividades de lazer. **1º ENCONTRO DA ALESDE “Esporte na América Latina: atualidade e perspectivas” UFPR - Curitiba - Paraná – Brasil 30, 31/10 e 01/11/2008.** Disponível em: <<http://www.alesde.ufpr.br/encontro/trabalhos/23.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. 35 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRUHNS, Heloisa Turini. **Introdução aos Estudos do Lazer.** Campinas: UNICAMP, 1997.

CAMARGO, Luiz Octávio de Lima. **O que é Lazer.** São Paulo: Brasiliense, 1986.

CAMPOS, João Geraldo et al. Critérios para o desenvolvimento de programas de lazer e qualidade de vida nas organizações: uma proposta alinhada à estratégia organizacional.

Revista Redes, Santa Cruz do Sul, v. 13, n. 3, p.14 – 36 set/dez. 2008. Disponível em:

<<http://online.unisc.br/seer/index.php/redes/article/viewFile/378/1490>>. Acesso em: 26 ago. 2012.

CAPI, André Henrique Chabaribery; MARCELLINO, Nelson Carvalho. Clubes social-recreativos: lazer, associativismo e atuação profissional. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 465-475, 3. trim. 2009. Disponível em:

<<http://eduem.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/viewFile/5414/4880>>. Acesso em: 07 set. 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** 7 ed. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos:** o capital humano nas organizações. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 22.

DE MASI, Domenico. **O Futuro do Trabalho:** fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 4 ed. Rio de Janeiro: José Olympio, Brasília: UnB, Departamento de Psicologia, 2000.

DUMAZEDIER, Joffre. **A Revolução Cultural do Tempo Livre.** São Paulo: Studio Nobel: SESC, 1994.

DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e Cultura Popular.** 3 ed. São Paulo: Perspectiva, 2008.

ECONOMY, Peter; NELSON, Bob. **Gestão Empresarial.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia.** 5 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – campus Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2014, Artigo 08, Data submissão: 15/12/2014, Data publicação: 29/12/2014

http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2014/artigos_v2014.html

FERREIRA, Ademir Antonio; PEREIRA, Maria Isabel; REIS, Ana Carla Fonseca. **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias - evolução e tendências da moderna administração de empresas.** São Paulo: Pioneira, 1997.

GOMES, Christiane Luce. **Lazer, Trabalho e Educação: relações históricas, questões contemporâneas.** 2 ed. Belo Horizonte: UFMG, 2008.

INÁCIO, Humberto Luís de Deus et al. O lazer nas empresas brasileiras: uma perspectiva histórico-crítica de análise. **Revista Pensar a Prática**, Goiânia, v. 13, n. 2, p. 113, maio/ago. 2010. Disponível em: <<http://www.revistas.ufg.br/index.php/fef/article/viewFile/15090/9356>>. Acesso em: 26 nov. 2012.

JUNIOR, Luiz Gonçalves; SILVA, Robson Amaral. Lazer e processos educativos: o olhar de gestores de clubes de empresas. **Revista Licere**, Belo Horizonte, v.12, n.2, jun./2009. Disponível em: <http://www.anima.eefd.ufri.br/licere/pdf/licereV12N02_a5.pdf>. Acesso em: 07 set. 2012.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da Metodologia Científica.** 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.p.166.

LEITE, Celso Barroso. **O Século do Lazer.** São Paulo: LTr, 1995.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Estudos do Lazer: uma introdução.** 3 ed. Campinas: Autores Associados, 2002.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer & Empresa: múltiplos olhares.** Campinas: Papyrus, 1999.

NASCIMENTO, Leandra Fernandes do; PESSOA, Raimundo Wellington Araújo. O lazer como ferramenta da qualidade de vida no trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, São Paulo, Ano 4, n. 7, junho 2008. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/OC/article/view/1340/1358>>. Acesso em: 07 set. 2012.

NETO, Antonio Carvalho; SCANFONE, Leila; TANURE, Betânia. Tempos de trabalho e de não-trabalho: o difícil equilíbrio do alto executivo entre a carreira, as relações afetivas e o lazer. **Revista de Administração Faces**, Belo Horizonte, v. 7, n. 1, p. 45-61, jan/mar. 2008. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/index.php/facesp/article/view/109/106>>. Acesso em: 07 set. 2012.

OLIVEIRA, Cristina Borges de. Sobre lazer, tempo e trabalho na sociedade de consumo. **Revista Conexões**, Campinas, v. 2, n. 1, 2004. Disponível em: <<http://fefnet178.fef.unicamp.br/ojs/index.php/fef/article/view/114/93>>. Acesso em: 02 nov. 2012.

RICHERS, Raimar. **O que é Empresa?** São Paulo: Brasiliense, 1986.

ROBBINS, Stephen P. **Administração: mudanças e perspectivas.** São Paulo: Saraiva 2000.

SÁ, Eduardo Penna de. **Lazer e empresa: um olhar sobre as grandes organizações da região metropolitana de Belo Horizonte.** Programa de Pós Graduação em Administração. Dissertação de

Gestão & Conhecimento

Revista do Curso de Administração / PUC Minas – *campus* Poços de Caldas / ISSN 1808-6594

Edição 2014, Artigo 08, Data submissão: 15/12/2014, Data publicação: 29/12/2014

http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2014/artigos_v2014.html

Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais. 2007. Minas Gerais. Disponível em:
<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/1843/EOSA727N9A/1/eduardo_penna.pdf>.
Acesso em: 06 set. 2012.

SANTANA, Ana Lúcia. **Lazer**. Disponível em: <http://www.infoescola.com/sociologia/lazer/>. Acesso em 07 set. 2012.