

A IMPORTANCIA DA QUALIDADE DE VIDA NA ADMINISTRAÇÃO E O LAZER DOS TRABALHADORES

THE IMPORTANCE OF THE QUALITY OF LIFE IN ADMINISTRATION AND THE LEISURE OF WORKERS

Hilbert Vasconcelos Evangelista

Mestre economia pela UFPE-PIMES

Professor Universidade Brasil e Instituto de Ensino Superior de Maranguape

projetoshilbert@hotmail.com

RESUMO

Um dos mais polêmicos assuntos que tem sido discutido na atualidade é o lazer e QVT na empresa, como fonte de conhecimento, e não somente o lazer como significado de descontração, mas como fortalecedor das relações sociais. Este trabalho visa colher teorias fundamentadas sobre o tema, criando análises críticas sobre os diversos significados do que vem a ser o lazer e QVT, o que promove na sociedade, qual o bem que proporciona á sociedade e a cada indivíduo, focalizando sua colaboração social, valorizando o respeito ao ser humano, suas tensões, suas necessidades de recompor sua mente Mostra não somente as fundamentações históricas do QVT lazer mas também teorias comprovadas, por autores de renome, vasculhando o passado histórico, comprovando a necessidade de uma melhora na qualidade de vida de trabalhadores, e de pessoas.

Palavras-chave: lazer, empresa, QVT função social,

ABSTRACT

One of the most controversial subjects that have been argued in the present time is leisure and QVT in the company, as knowledge source, and not only the leisure as meant of descontraction but as strong of the social relations. This work aims at spoon theories based on the subject, creating critical analyses on the diverse meanings of what it comes to be leisure and QVT, what it promotes in the society, which the good that the society provides and to each individual, focusing its social contribution, valuing the respect to the human being, its tensions, its necessities of recomposition its mind Sample not only the historical of the QVT leisure but theories also proven recitals, for reputation authors, searching the historical past, proving the necessity of an improvement in the quality of life of workers, and people.

Word-key: leisure, company, QVT social function,

1. Introdução

Um dos mais polêmicos assuntos que tem sido discutido na atualidade é o lazer na empresa, como fonte de produtividade, e fonte de conhecimento, e não somente o lazer como significado de descontração, e divertimento, mas o lazer como fortalecedor das relações sociais. Este trabalho de pesquisa visa colher teorias fundamentadas sobre o tema, criando análises críticas sobre os diversos significados do que vem a ser o lazer, o lazer na empresa, suas funções sociais, o que promove na sociedade, qual o bem que proporciona á sociedade e a cada indivíduo, focalizando sua colaboração social, valorizando o respeito ao ser humano, suas necessidades de recompor sua mente e sua força.

Mostra não somente as fundamentações históricas do lazer em paradigmas do senso comum, mas também teorias comprovadas, por autores de renome, vasculhando o passado histórico, comprovando a necessidade de uma melhora na qualidade de vida de trabalhadores, e de pessoas.

Este trabalho inscreve-se pela linha de pesquisa de gestão de pessoas e pretende estabelecer discussões a partir das teorias da pesquisa significados de QVT e os vários conceitos do lazer e considerações relevantes sobre lazer na empresa, além das contribuições dos renomados teóricos que já legaram estudos importantes sobre o lazer e lazer na empresa.

O descanso e o divertimento compensam a luta diária pelo sustento e suavizam as dificuldades e preocupações decorrentes do cotidiano, tornando a vida mais leve e fácil de ser vivida. A distração, e a diversão nos ajudam a recuperar as energias gastas e a reconquistar o equilíbrio psicológico, muitas vezes perdido no estresse da vida moderna.

Por isso, todos nós precisamos desses momentos de ruptura do cotidiano, assim como precisamos do reconforto alegre nos intervalos de nossas obrigações, sendo este nosso aliado na conservação da saúde física e mental. Estas atividades podem estar associadas ao lazer e à recreação, visto que essas são contribuintes diretas nessa busca por uma melhora na qualidade de vida. Esta pesquisa pretende investigar se as praticas de lazer oferecidas pela empresa fazem com que sua produtividade aumente e se o as atividades de lazer promovem uma maior integração entre os mesmos

2. Entendendo os significados do lazer e o QVT

Qual seria o objetivo de compartilhar da companhia agradável dos amigos, de visitar lugares desconhecidos, de curtir uma bela paisagem, de ler um bom livro e de ouvir uma bela música se não fosse a felicidade de estar junto.

O lazer é um conjunto de ocupações as quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se, ou ainda, para desenvolver sua informação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais (DUMAZEDIER: 1976, p 36).

Uma clássica definição dada por Dumazedier (1976) autor que é referência nas fundamentações sobre lazer no Brasil, aborda o entretenimento, a diversão e a recreação, como formas de desenvolvimento humano. O autor não cita que este tempo livre é destinado para o desenvolvimento do cidadão, foi uma conquista da classe trabalhadora, deixando de fazer referência sobre a participação das políticas públicas para o favorecimento do lazer, como construção de locais específicos e desenvolvimento de atividades recreativas e culturais.

Carvalho (1989, p/ 20) baseou-se na conceituação de Dumazedier.

Um conjunto de qualquer atividade gratuita, prazerosa, voluntária e deliberatória, centrada em interesses culturais, físicos, manuais, intelectuais, artísticos, associativos realizada num tempo livre roubado ou conquistado historicamente sobre a jornada de trabalho profissional ou doméstico e que interferem no desenvolvimento pessoal e social dos indivíduos.

Na atualidade as empresas preocupam-se com os seus empregados são uma das bases para o sucesso para melhorar o ambiente nos setores, onde seus trabalhadores possam ter mais satisfação.

Carvalho (1989) definiu várias atividades como práticas de lazer, entretanto, nenhuma dessas atividades estão associadas às tarefas do lar e de trabalho, visto que são obrigatórias e exigem compromissos e responsabilidades. Estas são as únicas atividades de não lazer para este autor. Segundo Oleias (2006, p.03), o conceito de lazer deve afastar-se da divisão lógica de lazer e trabalho,

refletindo o lazer como a busca pelo prazer, assim todas as atividades manifestam algum nível de satisfação, mesmo que a atividade não corresponda com o objetivo esperado. Uma simples forma de experimentar o lazer resulta no prazer que é definido como “elemento essencialmente humano, característico da formação da personalidade e que pode ser percebido em qualquer meio social organizado, desde uma perspectiva histórica”.

De acordo com Rolin (1989, p. 15), “o indivíduo se libera à vontade do cansaço, repousando do aborrecimento, divertindo-se da especialização funcional, desenvolvendo de forma intencional as capacidades de seu corpo e espírito”. Esta definição trazida pelo autor apresenta o indivíduo como principal fonte para o entendimento do lazer, em que o mesmo desfruta do lazer para se libertar do estresse ocupacional e da fadiga física, o que nos leva a pensar sobre a excessiva jornada de trabalho a qual o trabalhador é submetido. A partir daí, devem-se realizar atividades que proporcionem o bem-estar físico e mental, dependendo apenas de si próprio para desenvolver atividades de lazer.

Requixa (1977, p.25), faz referência ao tempo livre, mas dúvida do poder de mudança pelo lazer, o lazer para ele, é o acesso ao tempo livre intimamente ligado ao tempo industrial e caracteriza o descanso, o repouso como reprodução da sociedade de consumo. A qualidade de vida tem sido uma preocupação tanto na sua existência como em outros contextos, com o intuito de facilitar a satisfação e bem-estar ao trabalhador com foco no lazer

Castelli (1990, p.32) traz alguns questionamentos associados ao lazer:

Como engajar a população, sobretudo dos países de terceiro mundo, nessas diferentes atividades? Tarefa nada fácil, pois mexe-se diretamente com as classes dominantes. Para que a massa trabalhadora tenha acesso ao lazer, é preciso dar-lhe condições, não só criando uma infra-estrutura adequada, mas também condições de vida melhores: empregos, salários condizentes, educação, saúde, habitação.

O autor foi condizente ao retratar a condição do lazer nos tempos atuais, mencionando a melhora da qualidade de vida como fator importante para o desenvolvimento do lazer. A difícil realidade dos países subdesenvolvidos repercute na questão do acesso ao lazer, em que a maioria da população se encontra excluída, tornando-os, alienados de uma política construtora e transformadora que o

lazer oferece. A população ainda luta pelo cumprimento dos seus direitos como cidadão, direitos estes que estão na constituição escritos e declarados. O correto seria o trabalhador poder desfrutar do lazer, participando do mecanismo de promoção social, propiciando novas perspectivas de relacionamento social, promovendo interação do ser humano no seu contexto social.

Para se orientar sobre o significado do lazer, Oleias (2006) segue uma visão social que engloba o lazer como atividade necessária para o desenvolvimento do homem. O poder aquisitivo é trazido por ele, como um fator determinante para a apropriação do lazer, já que devido às melhores condições financeiras, as classes dominantes seriam privilegiadas no que diz respeito a esse desenvolvimento.

Para Marcellino (2000), o surgimento do lazer vem sendo distorcido devido à grande parte de a sociedade ligar o lazer a atividades recreativas, ou a grandes eventos de grande público. Essa associação errônea é reforçada pelos meios de comunicação que divulgam separadamente esporte, teatro e exposições, só agora o lazer, é difundido como manifestações de massa, ao ar livre e de conteúdo recreativo. Até mesmo repartições públicas não respeitam o significado único do lazer, são secretarias de desporto e lazer, ou turismo e lazer, ou cultura e lazer etc.

“descansar, recuperar as energias, distrair-se, entreter-se recrear-se, enfim, o descanso e o divertimento são valores comumente mais associados ao lazer”. (MARCELLINO: 2000, p.13)

Na verdade, sair com os amigos, são oportunidades para o descanso e o divertimento, para a “higiene mental” como cita o autor durante estas atividades. O que a sociedade não observa é o desenvolvimento pessoal e social, além do conteúdo educativo do lazer. É possível analisar a um ponto positivo do conceito QVT e trabalho atual, quando é levado o estudo, reconstruindo a empresa e acredita-se que o mesmo seja construído com base na realidade social, que se define nas relações de trabalho com conhecimento. Nos últimos anos, a preocupação com a qualidade tem se ampliado, deixando os espaços meramente empresariais, até chegar aos serviços de saúde.

[...] a definição de qualidade na área de saúde [...] implica também a explicitação e incorporação dos direitos fundamentais da pessoa humana que devem ser garantidos e preservados em sua integridade. [...] é necessário que a organização reconheça a dignidade das pessoas, bem

como o valor da vida e da saúde e que se comprometa a respeitá-los de forma absoluta. (MEZOMO. 2001, p.73).

Na verdade, seria ideal que houvesse mudanças e qualidade de vida na execução do trabalho e de fato, passar horas realizando com satisfação. Neste milênio têm sido intenso as organizações se sobressaírem como também ao trabalhador moderno. Se na teoria da administração tem sido cautelosa na criação de ferramentas de gestão, infelizmente as que visam proporcionar uma condição de trabalho ainda são muito insuficientes.

Existir é participar da construção de possibilidades que permitem vivenciar relações e construir significações importantes, permitindo esta forma, acumularem experiências neste processo contínuo do viver. Estas relações ampliam a oportunidade de vivência tanto no campo profissional como na amplitude da essência do ser humano, situações em que atingem um manancial de conhecimentos, contribuindo assim para o aprimoramento do cuidado do próprio ser humano (TAUBLIB: 1998). Este cuidado possui uma preocupação dos profissionais de empresas os quais se tem destacado com discussões sobre conceitos de fatores que envolvem o tema “qualidade de vida no trabalho”, com reflexões sobre as relações práticas das pessoas em um mundo interligado no que diz respeito a administração de empresas.

A qualidade de vida é um conceito multidimensional que depende da obtenção e manutenção de uma conjunção adequada das seguintes funções: bem-estar físico e material, atividades cívicas, sociais e comunitárias, desenvolvimento pessoal, relações com demais e lazer. (LOPEZ, 1996, p.5).

A qualidade de vida pode promover o aumento da capacidade dos trabalhadores onde as atividades de lazer nas quais prevalecem os movimentos permitem a exploração de diversas práticas na vida visando o bem-estar físico e o aprimoramento da capacidade funcional. Sendo assim, a QVT está ligada ao fortalecimento da auto-estima, a manutenção da autonomia.

Existe a necessidade de maior atenção da atividade dos profissionais, para melhorar a qualidade de vida e os indicadores organizacionais. Em verdade quando se discute esses problemas ajuda a melhorar a qualidade de vida dos empregados lembrados somente quando suas reivindicações paralisam as atividades do setor público.

A qualidade de vida no trabalho tem representado, na literatura das organizações e recursos humanos, o aspecto globalizante do que antes era abordado através de estudos de motivação. A qualidade de vida no trabalho refere-se à satisfação das necessidades das pessoas, de fatores ambientais, econômicos e satisfação no trabalho. (MATOS 1999, apud QUIRINO e XAVIER, 1987).

Nas organizações e empresas de uma forma geral tem-se procurado estudar qualidade de vida das pessoas e estas pesquisas são feitas por meio de um conceito debatido como “Qualidade de Vida no Trabalho “.

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma terminologia que tem sido largamente difundida nos últimos anos, inclusive no Brasil, como incorpora uma imprecisão conceitual, vem dando margem a uma série de práticas nela contidas, que ora aproxima-se da qualidade de processo e de produto, ora com esta se confundem. O conceito através dos programas de qualidade total vem impregnando propostas de práticas empresariais. (RODRIGUES, 1991. p.22).

De fato, a qualidade de vida depende, da conscientização das empresas, sendo fundamental que assumam as responsabilidades diante de necessidades enfrentados na atualidade, mais precisamente ao desenvolvimento auto-sustentável das organizações. Elas almejam pessoas criativas capazes de manter desempenho e de trazer soluções, mesmo convivendo em um ambiente de constantes transformações. Para Bittar (1997) entre as várias maneiras de executar os conceitos de qualidade, inclui-se o desenvolvimento de ciclos de melhoria, a determinação de metas e a utilização de indicadores que permitam mensurar os resultados alcançados.

A complexidade do desenvolvimento da área administrativa pode ser medida pelas várias especialidades e pelo quantitativo existentes, e pelo intenso desenvolvimento tecnológico ocorrido nas últimas décadas. Estes elementos confirmam a necessidade de especificar os aspectos de administração a serem utilizados na abordagem qualitativa. É importante a qualidade de vida do trabalhador, já que proporciona avanços significativos na qualidade de vida assim, as projeções futuras se apresentam otimistas no tocante a uma vida melhor, Pilatti (2007). A QVT é um fator significativo na vida ao trabalhador e, em função da diversidade possui relação não somente com a vida pessoal, como também, com o ambiente profissional.

O lazer como atitude é basicamente a satisfação provocada pela atividade vivida. Quando as pessoas buscam por espontaneidade. Já o conceito que envolve o lazer com um tempo determinado explica que uma pessoa pode,

num certo período, desenvolver mais de uma atividade; como por exemplo, ouvir música enquanto trabalha. (SOUZA 2009.p.4)

Desta forma, ao se diagnosticar deficiências relacionadas a mencionada qualidade, e as estratégias para reverter à situação, por meio da melhora das condições de trabalho, fazem-se com que o trabalhador passe a compor um indicador positivo na produtividade.

Ao institucionalizar o tempo de trabalho, também se institucionaliza o tempo de não trabalho, ou seja, aquele no qual o trabalhador estaria, hipoteticamente, disponível para realizar outras atividades diferentes daquelas em que ele trabalha. Desta forma, se destila um tipo de organização social na qual o trabalho é a principal referência de tempo usada pelo indivíduo na orientação de sua vida: tudo gira em torno do trabalho e dos intervalos de tempo entre o exercício do mesmo. (OLIVEIRA 2004. p. 12)

Pode-se correlacionar os aspectos do lazer com as esferas do trabalho, mais especificamente na performance da promoção e qualidade de vida dos empregados com a intenção de subsidiar debates a respeito da influência do lazer no contexto trabalho na atualidade. Para que a pessoa esteja realizando uma atividade em QVT tem-se que ser mais natural sendo assim seu estado de espírito acontece espontaneamente E a mencionada área é o estado inovador com que o trabalhador se coloca, dentro do tempo livre em busca de sua auto-estima e da promoção da saúde na empresa.

A qualidade de vida no trabalho não tem sido o mesmo, nem será, sempre igual, pois cada modelo de organização social lhe imprime suas características, de acordo com o sistema de valores que imperam nesses momentos e válidas para os trabalhadores (GUSMAN ,1996).

A qualidade de vida no trabalho é uma das atividades que mais cresce no mundo, já que permite retorno do investimento, gera aos trabalhadores uma disposição maior. Na verdade, para quem busca o sentido nesta qualidade em sua evolução, tende a agrupar posições crescentes como, a noção de lazer com o tempo ocupado por atividades ideais e livres dos empregados.

O trabalhador tomou a dimensão na atualidade após a Revolução Industrial, quando então a jornada de trabalho começou a diminuir paulatinamente, muito embora os fundamentos históricos do Lazer sejam anteriores à sociedade industrial,

já que sempre existiu o trabalho e o não-trabalho em qualquer sociedade (CAVALCANTI, 1999).

O cenário aqui focado é relacionado às implicações que trazem o crescimento do trabalhador e qualidade de vida, e como se dá o processo de transição do mundo do trabalho para esta qualidade mais precisamente na reação dos indivíduos diante de tal transição. O essencial papel do trabalhador, enfatizando dentre suas possibilidades a atividade e finalmente a análise de algumas tendências pode ser consideradas parte do caminho para uma sociedade centrada na qualidade e lazer.

É inegável que, apesar de uma série de impedimentos socioeconômicos, as atividades de lazer estão cada vez mais presentes na vida das pessoas e elas constituem um dos canais possíveis de transformação cultural e moral da sociedade, bastando que para isso sejam acionados os instrumentos de mudanças, independentemente da ordem social dominante. (SANTINI, 1993, p.82).

Na verdade, os trabalhadores em sua maioria, recebem esta previsão muito positivamente, pois acreditam que finalmente terão mais tempo para dedicar a sua família, ao seu aprendizado, aos seus afazeres domésticos, a trabalhos voluntários.

2. 1 Lazer do trabalhador

Quando se enfoca lazer, o mesmo se refere a vida como um todo, e na categoria trabalho o desgaste é em todos os aspectos, pois tem a jornada para se preocupar, como também os indicadores organizacionais de vida fazendo com que estejam sempre em estado de tensão, aumentando o estresse.

Em verdade quando se discute esses problemas ajuda a melhorar a qualidade de vida dos empregados lembrados somente quando suas reivindicações paralisam as atividades. Há necessidade de atenção da atividade dos profissionais, para melhorar a qualidade de vida e lazer. Seria ideal que houvesse mudanças em lugares mais saudáveis para a execução do trabalhador e de fato, passar horas realizando-os com satisfação.

O trabalho mobiliza-se com o estímulo do lazer e este, permite o desenvolvimento pessoal, com outros amigos e colegas. É importante elevar as opções de lazer com incentivo ao trabalhador que facilitem o acesso dos segmentos diversos (jogos, caminhadas e outros) e promovam o lazer voltado ao social, e valorização da pessoa

Importante a visão de Valle (1997.p.5)

Porém, na realidade, dadas as condições concretas que o mundo moderno produziu, a prática de lazer pode, de fato, revelar-se muitas vezes mais do que uma crítica, uma resistência cotidiana à lógica dominante na sociedade. Resistência difusa e espontânea, mas resistência, posto que a prática do lazer não se funda na superação das necessidades da produção material, mas se realiza apesar de essas necessidades não estarem ainda satisfeitas; para o homem comum; a prática de lazer disputa com o escasso tempo de sono, com as obrigações familiares, com a necessidade de horas extras, da recomposição do orçamento. Considerando que o trabalhador é desapropriado de seu tempo, de parte significativa dos ganhos do trabalho social, materiais e culturais, da quase totalidade de suas energias físicas e mentais, a resistência oferecida no lazer e por meio dele assume a significação de uma luta de reapropriação, inconsciente e desorganizada, mas não menos real, de um espaço da liberdade

Apesar das dificuldades, o estímulo ao lazer tratam de, atividades regulares construção de uma vida melhor e de promoção da saúde do trabalhador e justamente reside o incentivo ao desenvolvimento da criatividade É comum que se aproveitem bem o lazer voltado á promoção da saúde ao trabalhador para descobrir o que gostariam de fazer em seu tempo livre com a realização destas atividades ou mesmo o incentivo ao empregado .

As reais condições de trabalho não condizentes e, a jornada de trabalho constituíram um retrato de fatores que levaram os próprios trabalhadores a reivindicar por melhores condições tanto nos primeiros anos da história do trabalho até os dias atuais (CARVALHO, 2004).

O trabalho torna-se uma área rica, e com qualidade profissional garantem uma rentabilidade e o lazer constitui acesso a qualidade e promoção da saúde e desta forma, minimiza conflitos sociais. Importante o lazer ao empregado, já que proporciona avanços significativos na qualidade e as projeções futuras se apresentam otimistas no tocante a uma qualidade de vida melhor (PILATTI, 2007).

O lazer é um fator significativo na qualidade de vida ao trabalhador e, em função da diversidade possui relação não somente com a vida pessoal, como também, com o ambiente profissional.

Para Souza (2009.p.4)

O lazer como atitude é basicamente a satisfação provocada pela atividade vivida. Quando as pessoas buscam por espontaneidade. Já o conceito que envolve o lazer com um tempo determinado explica que uma pessoa pode, num certo período, desenvolver mais de uma atividade; como por exemplo, ouvir música enquanto trabalha

Desta forma, ao se diagnosticar deficiências relacionadas ao lazer, e as estratégias para reverter a situação, por meio da melhora das condições de trabalho, faz-se com que o trabalhador passe a compor um indicador positivo na produtividade e qualidade de vida.

Para Oliveira (2004. p12)

Ao institucionalizar o tempo de trabalho, também se institucionaliza o tempo de não trabalho, ou seja, aquele no qual o trabalhador estaria, hipoteticamente, disponível para realizar outras atividades diferentes daquelas em que ele trabalha. Desta forma, se destila um tipo de organização social na qual o trabalho é a principal referência de tempo usada pelo indivíduo na orientação de sua vida: tudo gira em torno do trabalho e dos intervalos de tempo entre o exercício do mesmo.

Pode-se correlacionar os aspectos do lazer com as esferas do trabalho, mais especificamente na performance da promoção e qualidade de vida dos empregados com a intenção de subsidiar e debates a respeito da influência do lazer no contexto trabalho na atualidade.

CONCLUSÕES

Através desta pesquisa realizada, foi possível concluir que a qualidade de vida faz parte da vida de todos os indivíduos e envolve toda a sociedade, estando presente em qualquer tipo de situação social, como escolher uma empresa ideal, a imagem que se faz sobre tal pessoa. De fato, em todas as situações a representação que o empregado fizer com base em seus valores e idéias, determinarão o seu modo de agir, e responder aos conhecimentos.

Observamos que lazer e o trabalho é a utilização de um período do qual dispomos para executar quaisquer atividades que nos deem prazer, sem obrigações

ou horários definidos. Nessa ocasião, podemos ser espontâneos e fazer escolhas livres, quase sempre individuais.

Os resultados podem concluir que divertimento, qualidade de vida e conhecimentos são os aspectos do lazer mais representados pelos funcionários da empresa, devido às atividades propostas buscar essa representação dos funcionários. Pois os aspectos citados são os valores mais comuns ao lazer. Pode observar que os objetivos foram alcançados, pois os seus discursos que as atividades de lazer promovem o aumento da produtividade e facilitam a integração entre eles.

Pode-se concluir que essas atividades de lazer oferecidas pela empresa, ambos são favorecidos, pois funcionários alegres, interagindo com o grupo e com nível educacional elevado, trazem benefícios para produção da empresa, melhorando a qualidade dos serviços o que aumenta os lucros podendo a empresa investir em benefícios para o funcionário.

O funcionário alegre diminui o stress podendo se interagir socialmente, fazendo novas amizades trocando experiências, desenvolvendo conhecimentos, tendo novas oportunidades profissionais, além de renovar os conceitos sobre o lazer na empresa e sua verdadeira função social.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução á Teoria da Administração. 7. ed. rev. e atual- Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CAMARGO, Luiz Otávio de Lima. O que é Lazer. São Paulo, Brsiliense, 1989.

CAMPOS, L.C. de A. M; GONÇALVES, M. H. B; VIANNA, M. da C. de. O. Lazer e Recreação. Rio de Janeiro-RJ: Ed. SENAC Nacional, 1998.

CARVALHO, L .O de L. O que é Lazer. São Paulo - SP: Ed. Brasiliense, 1989.

CASTELLI, Geraldo. Turismo Atividade Marcante do Século XX. 2 ed. Caxias do Sul - RS, EDUCS, 1990.gama.urisan.tche.br/~hreis/Pet_I/bibliografia.htm

- DUMAZEDIER, Joffre. Lazer e cultura popular. São Paulo-SP, Perspectiva, 1976. GIL, A.C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999
- MARCELLINO, Nelson Carvalho. *Estudos do lazer: uma introdução*. 2. ed., ampl. Campinas, SP: Autores Associados, 2000.
- OLEIAS, Valmir José. Políticas esportivas no neoliberalismo. *Motrivivência*, Ano XI, nº12:65-76, maio de 1999.
- RAMALHO, C, M. Lazer e empresa: uma via de responsabilidade social. IN: Marcellino, N.C (Org), Lazer & Empresa. 3. Ed. Campinas-SP: Papyrus, 1997.
- REQUIXA, Renato. O lazer no Brasil. São Paulo - SP, Brasiliense, 1997
- ROLIN, L. C. Educação e Lazer - A Aprendizagem Permanente. São Paulo - SP, Editora Ática, 1989.
- VALLE, Lílian do. Sobre Lazer trabalho e educação. Revista Tempo e Presença, Rio de Janeiro, v. 19, n. 296, p. 23-26, 199