O LAZER E A SUSTENTABILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO DA EMPRESA SESC

Mônica Cristina Araújo Freire D'Arruda

RESUMO

O presente artigo pretende despertar uma reflexão acerca da importância de se proporcionar aos trabalhadores, atividades de lazer durante suas jornadas. Busca-se refletir sobre os benefícios dessa prática não somente para os grupos participantes, mas também para os resultados da empresa e o fortalecimento das relações inter e intrapessoais. Este trabalho desenvolveu-se por meio de pesquisa de campo classificada como quantitativo-descritivo. Baseia-se no modelo do projeto ECOS de Sustentabilidade, desenvolvido pelo Serviço Social do Comércio - Sesc, em Sergipe, Brasil.

Palavras-chave: Lazer; Sustentabilidade; Trabalho.

INTRODUÇÃO

A contemporaneidade nos leva a entrar numa dinâmica de atividades, onde o mundo do trabalho e as demais rotinas estão em uma escala de produção tecnológica, cada vez mais sofisticadas. Estudos apontam que vivemos na era da cultura digital ou do pós-humano (SANTAELLA, 2003). Nas grandes cidades, o fluxo humano e das máquinas acelera a condição humana, que mergulhada em um espaço de produção e consumo, sistematizam comportamentos reprodutivos o qual torna o funcionário um escravo do sistema que busca apenas resultados, desarticulando as relações interpessoais e desconectando sua essência mais lúdica e pura.

Sendo assim, frequentar o trabalho diariamente é um grande desafio, pois este é tido apenas como um meio de subsistência humana, pois as empresas não buscam alternativas de melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

A literatura aponta que o lazer desfrutado pelos filósofos na Grécia Antiga era

---

1. Formada em Educação Física - Universidade de Pernambuco – UPE
2. Pós Graduada em Fisiologia do Exercício – Universidade Veiga de Almeida – RJ
3. Pós Graduada em Musculação - Universidade Veiga de Almeida – RJ
4. Pós Graduada em Educação Infanto Juvenil: Um enfoque psico-educacional – FASE - SE monicadarruda@gmail.com

o momento do ócio (schole), considerado como algo a ser alcançado, porém o ócio não significava não fazer nada, mas sim dedicar-se às ideias e ao espírito. Segundo Pinto (2008), na Roma Antiga se utilizavam de espetáculos em datas festivas com o intuito de manipular, despolitizar as grandes massas, formatando-os como meros espectadores. Percebe-se que desde a antiguidade, o trabalho e o tempo para lazer eram tidos como opostos, sendo o lazer um momento de recuperação das atividades laborais, ou ainda, uma fuga das obrigações do trabalho. Desta forma, era comum que durante seu tempo livre, os operários exagerassem em bebidas alcoólicas, prostituição ou ainda outros desvios morais, associando o seu momento de lazer a atividades tidas como pejorativas. De acordo com Silva (2012), para os operários o lazer tinha por finalidade a compensação das frustrações vividas no trabalho, tendo ele uma função assistencialista.

Ao estudar a tradição grega e judaico cristã, Gomes (2012), afirma que o trabalho era entendido como uma atividade penosa e obrigatória, definindo-a como um castigo ao ser humano. Etimologicamente, a palavra “trabalho” é originada do termo latino *tripalium*, significando instrumento de tortura. Talvez pelo fato das empresas ainda conduzirem o trabalho nos antigos conceitos da palavra, exista uma resistência em ofertar aos funcionários atividades que proporcionem o bem estar físico e mental.

No atual contexto sócio-econômico global, o ambiente organizacional fica cada vez mais hostil. As constantes ameaças de desemprego, reduções salariais, maiores níveis inflacionários, competição interna, fazem parte da acirrada rotina das empresas. Essa realidade vem desencadeando um alto número de afastamento dos funcionários por doenças psicossomáticas. Segundo Rangel (2009), nesse tipo de doenças o trabalhador converte o problema psicológico em fisiológico como uma reação às ansiedades vividas no ambiente de trabalho. Percebemos, assim, que é importante refletirmos que em nosso planeta, a comunidade experimenta um mundo cada vez mais cibernético e veloz.

Nesse contexto, vive-se uma condição que nos faz sentir como no “loop da montanha russa” (SEVCENKO, 2001). Estudos revelam que, em diversos países asiáticos, o uso excessivo de computadores tem levado os indivíduos à infelicidade, medo, ansiedade, ou seja, distúrbios depressivos; e que essas pessoas tendem a evitar a interação social, afastando-se das famílias e dos relacionamentos pessoais (LOBO, 2011).

No ambiente organizacional é necessário identificar as partes interessadas (stakeholders), pessoas ou grupos internos e externos, que interferem diretamente nos resultados obtidos. Através do perfil identificado, planejar propostas atrativas que proporcionem benefícios, pois os colaboradores são um dos stakeholders mais importantes da empresa; segundo o guia de gerenciamento PMBOK (2014), a identificação das partes interessadas impactam em decisões, atividades ou resultados, como também no nível de engajamento, interdependência e impacto no sucesso.

Portanto, buscar meios de reorganização das emoções do ser humano é determinante no comportamento do colaborador em sua equipe, sendo classificada por Soto (2005, pag.5) como inteligência grupal, ou seja, ampliação da interação sinérgica de suas habilidades com os demais componentes de trabalho.

O LAZER NA EMPRESA

Um meio de propiciar aos colaboradores atividades que possuam um ritmo mais centrado na arte do fazer, ou seja, naquilo que Mário de Andrade (1938) considera ser incontestável à condição humana, que é “manufaturadora de ideias”, pode ser utilizada como estratégia para obtenção desta reorganização das emoções.

As atividades possibilitam momentos de ludicidade que, para Gomes (2011), permitem a expressão do sujeito criador, tornando-se capaz de dar significados à sua existência, refletindo as tradições, os valores, os costumes e as contradições de cada sociedade. As oficinas recreativas são uma importante ferramenta a serem utilizadas pela equipe de gerenciamento dos recursos humanos das empresas, pois o desenvolvimento de atividades de lazer pode ser utilizado como uma estratégia de fortalecimento das relações interpessoais, bem como proporcionar a retenção do funcionário junto à instituição.

No gerenciamento de suas equipes, os líderes buscam atuar de forma que os potenciais de seus colaboradores sejam transformados em ação, em prol dos objetivos organizacionais (CAVALCANTI, 2006). Umas das alternativas é a utilização da ludicidade como uma ferramenta motivacional. Miranda (2001), defende que estas atividades proporcionam dois tipos de aprendizagens aos participantes, uma pessoal (autoconhecimento) e outra interpessoal (percepção do outro), sendo ainda, um momento que possibilita o enriquecimento sociocultural, a troca de conhecimentos e a integração entre as equipes.

Mesmo constando na Constituição Federal de 1988 como direito social, o poder público não tem proporcionado à população espaços ou atividades de lazer. Apesar da negligência ao lazer por parte do poder público, o mesmo tem sido um eloquente objeto de estudo para diversos pesquisadores. O interesse despertado a este tema é devido à amplitude de benefícios vivenciados por quem realiza.

Os estudos sobre o lazer trazem abordagens que vão desde a utilização do tempo livre à dimensão da cultura. O autor Friedman (1983) defende o lazer como "lazeres ativos", sendo este escolhido de forma espontânea, no momento em que se deseja, podendo proporcionar algum tipo de desenvolvimento para quem vivencia. Outro grande pesquisador do tema, Marcellino (1997), defende que o lazer é um "tempo privilegiado para vivencia de valores que contribuam para mudanças de ordem moral e cultural". Ao relacionarmos as ideais dos autores, percebe-se semelhanças nas teorias que convergem que os momentos de lazer devem proporcionar a ampliação da cultura lúdica do ser humano, ou seja, ampliar o seu portfólio de vivências lúdicas. Em seus estudos, Rojek (2011) cita pesquisas de Csikzentmihalyi, um psicólogo húngaro, que defende o lazer como um estado de fluxo, ou seja, uma condição mental onde a motivação pessoal e os fatores externos atingem um equilíbrio perfeito. Para o autor, no momento do estado de fluxo o indivíduo perde a noção do tempo e espaço, promovendo sensações de liberdade das obrigações e prazer na participação.

Diante da diversidade de pesquisas que comprovam os benefícios que o lazer proporciona, algumas empresas têm ofertado atividades de lazer no local de trabalho e diversas experiências de sucesso vêm sendo registradas. Segundo Marcellino (2000), na visão moderna de desenvolvimento organizacional, o lazer é identificado como veículo privilegiado na promoção da melhoria da qualidade de vida dos funcionários.

Apesar de algumas mudanças de paradigmas, resultando em implantações de programas que beneficiam os funcionários, ainda existem milhares de empresas que tem uma visão de mercado restrita ao lucro material, sendo isso uma barreira para atividades que tragam lucros intangíveis. Tal conceito ampara-se na justificativa de que, uma pausa na produção resultará em um tempo impossível de ser reposto, a menos que exista uma disposição dos empregados na realização do seu serviço. Para Marcellino (2000), as empresas estão buscando com mais frequência ampliar recursos que sejam imprescindíveis para proporcionar o bem-estar do funcionário,

normalmente às propostas são fomentadas em momentos de lazer. Esse estímulo ao funcionário é necessário para criação de um “ambiente humano para SER humano” (COUTO 2012).

O LAZER E A SUSTENTABILIDADE NO SESC SERGIPE

O Sesc- Serviço Social do Comércio tem por finalidade promover o bem-estar social e melhoria da qualidade de vida do trabalhador do comércio de bens e serviços e de seus dependentes, bem como da comunidade em geral. Fundado em 1946, iniciou seus serviços em Sergipe em 1948, atualmente atende a mais de 50 mil comerciários e dependentes (pais, cônjuges e filhos dos comerciários). No Brasil o Sesc é um dos grandes responsáveis pelo desenvolvimento e melhoria na qualidade das ações de lazer. Em seus estudos, Bickel (2013), aponta que em 1969 houve uma parceria entre o Sesc São Paulo e a Secretaria de Bem-Estar do Município de São Paulo idealizando o *Seminário sobre o lazer: perspectivas para uma cidade que trabalha*, este momento foi o pioneiro nas discussões do tema no país. Dando sequência ao desenvolvimento do lazer, o Sesc organizou um grupo de estudo e pesquisa na década de 70 do “Centro de Estudos e Lazer” – Celazer – sob a orientação de Joffre Dumazedier, grande referência do lazer mundial.

Dentre os projetos desenvolvidos na instituição existe o *Programa ECOS de sustentabilidade*, que tem como objetivo mitigar os impactos socioambientais e otimizar os recursos da instituição. Os estudos apontam que as adesões de hábitos sustentáveis repercutem, em médio e longo prazo, na melhoria das condições de vida de diversas espécies, inclusive do ser humano. Diante da garantia dos recursos naturais, como: florestas, matas, rios, lagos, oceanos, consequentemente uma melhor qualidade de vida para as futuras gerações.

Desta forma, são utilizadas diversas estratégias em busca da sensibilização dos colaboradores para atingir os objetivos propostos, mas que não comprometam metas e resultados pré-estabelecidos das programações. Dentre essas ações, estão as atividades de lazer.

Em suas pesquisas, Couto (2012), destaca que o clima organizacional impacta de 20 a 30% os resultados de uma empresa. Diante destes dados, comprova-se a necessidade de cultivar boas relações, buscando manter um clima saudável e a reflexão de que seu comportamento reflete nos demais colaboradores.

As ações desenvolvidas pelo Sesc são baseadas nos conceitos de crescimento humano e social, qualidade de vida e ação educativa. O lazer dentro desses conceitos se torna peça fundamental para o alcance dos objetivos definidos pela instituição, para tal é necessário em cada ação, a reflexão e a contribuição educativa, pois desta forma “estaremos colaborando para um ser humano melhor e uma sociedade mais justa” (Políticas do lazer, DN, 2012).

Um dos pilares que fomentam as programações recreativas do Sesc é o da educação para e pelo lazer. Uma educação para o lazer consiste em adotar práticas sistemáticas que ampliem a percepção de múltiplas possibilidades do lazer, tendo através das experiências lúdicas a elevação do senso crítico. A educação pelo lazer incide na aprendizagem gerada pela atividade que incorpora crescimento pessoal e social, bem como estímulo à participação e à criatividade.

No estímulo às ações de conscientização para reutilização de produtos que teriam como destino o lixo dentro do ECOS, foram reutilizados produtos como: garrafa pet, sobras de EVA, retalhos, rascunhos de papéis, sobras de tintas, de fitilhos dentre outros materiais, sendo através destes desenvolvidas oficinas recreativas de técnicas de origamis, decorações de caqueras de barro, semeadura de uma horta vertical com garrafas pets, do fuxico para formatar uma corrente de amizade, construção de bichos em EVA para ornamentação da horta, passeio ao Parque dos Falcões entre outras, sendo essas atividades vivenciadas durante o horário de trabalho.

Percebe-se a motivação e ansiedade dos colaboradores para participar das atividades, ficando integrados e desempenhando bem suas funções laborais.

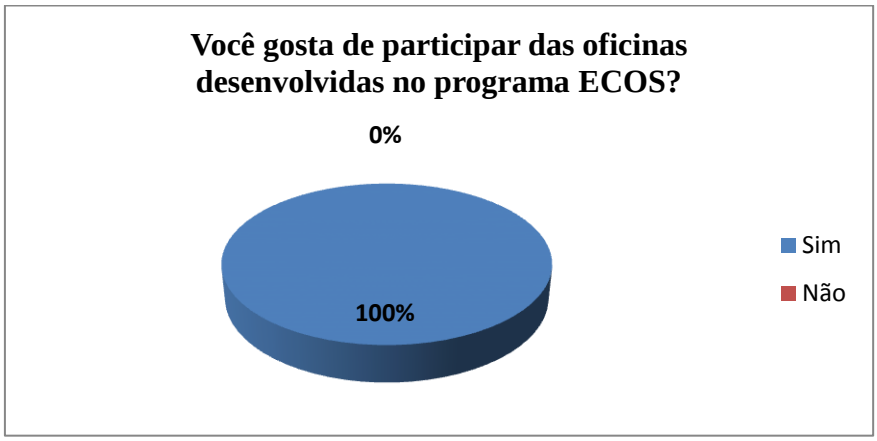
A PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES NA CAMINHADA ECOS

Para se desvelar o problema de pesquisa: o lazer desenvolvido pelo programa ECOS de sustentabilidade no horário de trabalho, beneficia os colaboradores e a empresa? E, assim, conhecer-se a percepção dos colaboradores do Sesc sobre as atividades de lazer e como elas dialogam, formulamos algumas questões de pesquisa relacionadas ao estresse, produtividade, relações interpessoais, atividades de lazer no ambiente de trabalho, sustentabilidade, entre outras. Estas compuseram um questionário quantitativo-descritivo (semi-estruturado), que segundo Lakatos (2010, pag.70), integra uma pesquisa cujo objetivo é “conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para

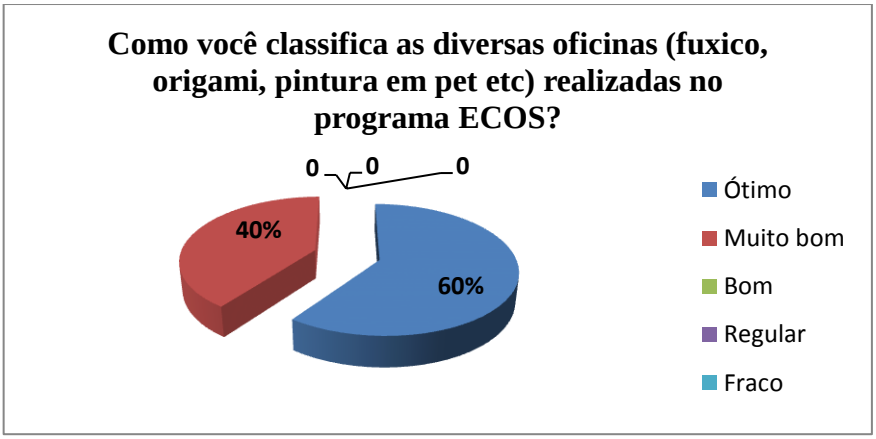
o qual se procura uma resposta, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou a relação entre eles".

Desta forma, utilizando-se da metodologia dedutiva, o projeto poderá obter informações por meio desta coleta de dados. A amostragem foi composta por colaboradores do Sesc participantes das atividades. O questionário (Apêndice) foi aplicado em 12 colaboradores, que representam 11,3% do universo amostral. Busca-se, especificamente: 1) avaliar o fortalecimento das relações interpessoais entre os colaboradores de setores e cargos distintos, através das oficinas recreativas; 2) conhecer qual a percepção dos colaboradores e dos gestores empresa, acerca das atividades de lazer desenvolvidas no Projeto Ecos de Sustentabilidade.

Na tabulação dos dados, obteve-se os seguintes resultados:

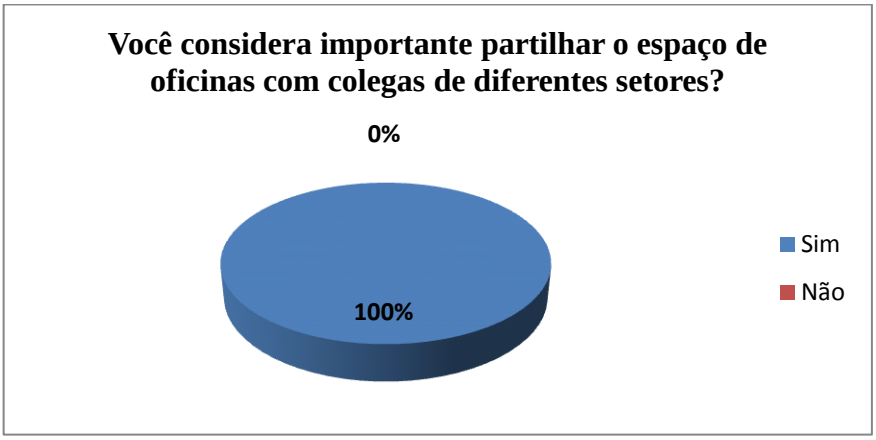


Fonte: Elaboração própria com dados proporcionados pela análise de dados (2014)



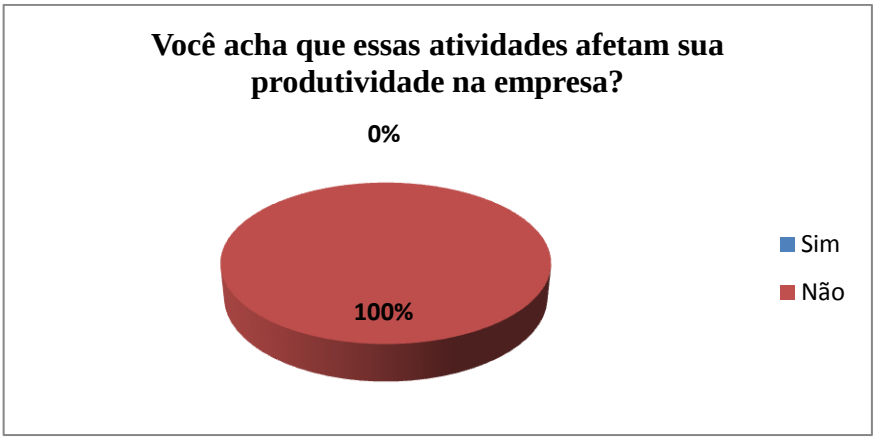
Fonte: Elaboração própria com dados proporcionados pela análise de dados (2014)

Fonte: Elaboração própria com dados proporcionados pela análise de dados (2014)

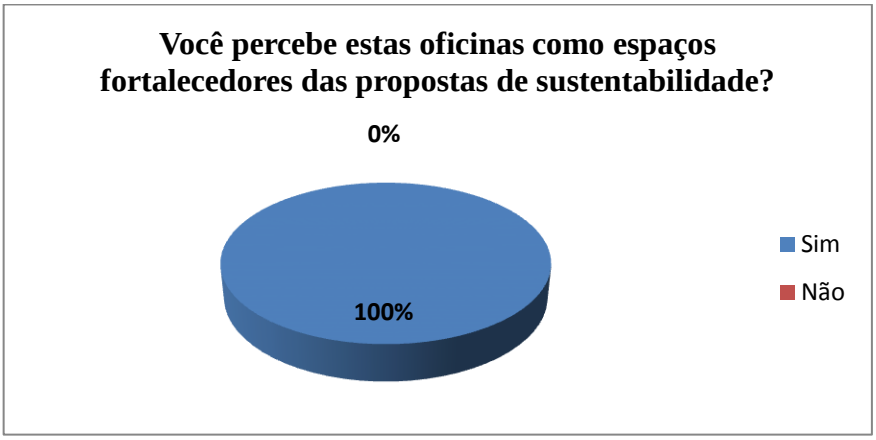


Fonte: Elaboração própria com dados proporcionados pela análise de dados (2014)

Fonte: Elaboração própria com dados proporcionados pela análise de dados (2014)



Fonte: Elaboração própria com dados proporcionados pela análise de dados (2014)



Fonte: Elaboração própria com dados proporcionados pela análise de dados (2014)

Segundo a amostra em análise, foi unânime a sinalização de que os entrevistados apreciam participar das atividades de lazer oferecidas pelo programa ECOS de Sustentabilidade, classificando-as entre ótima e muito boa. Desta forma, percebe-se o quão importante é esse momento de descontração e entretenimento vivenciado. A percepção da redução dos níveis de estresse proporcionada por essas ações foi positiva, 100% de aprovação, tendo em vista ser este o momento onde não existem cobranças, como citado pelos entrevistados:

> “Reduz muito porque distrai e além de tudo descobre novos talentos”;
>
> “Porque é um breve período de descontração (sem problemas, cobranças etc)”;
>
> “Reduz o estresse porque proporciona um momento de interação e desligamento do trabalho”;

> “Porque é um momento de descontração, possibilitando o retorno ao trabalho sem estresse”;
>
> “Reduz o nível de estresse, pois é um momento de oxigenar o cérebro”;
>
> “É importante ter momentos de lazer que tragam benefícios”.

Após a análise das respostas, segue-se para as questões interpessoais, onde mais uma vez, todos os colaboradores relataram ser importante partilhar esses momentos com colegas de outros setores. Segundo eles, o momento de integração promovido pela atividade, fortalece as relações, aperfeiçoa os processos interdependentes, propicia uma valorização e respeito às diferenças, consequentemente amplia a produtividade. Os relatos apresentados são bastante significativos:

> “Além da integração, todos têm algo a compartilhar isto e se torna enriquecedor”;
>
> “A interação com os colegas aproxima e facilita o desenvolvimento no trabalho”;
>
> “Porque há uma socialização e interação com outros colegas”;
>
> “É bom interagir com os colegas de outros setores”;
>
> “A boa parceria é muito importante e bem vinda”.

É importante relatar que os colaboradores reconhecem o fato do Sesc beneficiá-los com esses momentos de integração, pois 70% respondeu ser ótima a iniciativa da instituição, respaldado com o seguinte registro:

> “Importantíssimo, pois ao diminuir o stress promove maior concentração e satisfação em desenvolver outras atividades inclusive o trabalho”.

Um ponto que é bastante discutido em relação ao lazer na empresa está relacionado à produtividade, tendo em vista que existe um receio que a implantação de um programa de lazer reduza a produtividade devido ao intervalo necessário para sua realização. Os relatos evidenciam o contrário dessa premissa. Todos concordam que o intervalo não afeta os resultados, pelo contrário, existe uma maior satisfação e até se melhora a produtividade, causados pelo bem estar proporcionado por essas ações:

> “A produtividade independe da atividade, mas a atividade renova a produtividade”;
>
> “A atividade alivia o estresse”;

> “Essas atividades estimulam uma visão interdisciplinar para o desenvolvimento de outras atividades”;
>
> “Saber dividir o tempo é essencial para ser produtivo”.

As atividades desenvolvidas no momento de lazer envolvem materiais que teriam como destino o lixo. Diante disso, os colaboradores são sensibilizados com uma proposta sustentável nas ações. A percepção sobre essas ações foi positiva. Mais uma vez houve 100% de aprovação da atividade desenvolvida, pois nesses momentos existe um estímulo à criação e à criatividade, respeitando-se a individualidade e o processo de construção natural. Os entrevistados fizeram as seguintes considerações:

> “Muitas coisas que vimos, ouvimos e produzimos nestes eventos foram uma novidade”;
>
> “Essas ações garantem a médio e longo prazo um planeta em boas condições para o desenvolvimento das diversas formas de vida, inclusive a humana, uma vez que estes materiais nas oficinas diminuem a degradação da natureza”;
>
> “Sem dúvida, ajuda no desenvolvimento de bons hábitos que se estendem para a vida pessoal”;
>
> “Precisamos fortalecer cada dia mais. O nosso planeta agradece”.

Os relatos apresentados promovem uma reflexão acerca dos benefícios das atividades realizadas no Programa ECOS de sustentabilidade gerando uma sensibilização acerca da proposta. A integração e a aprendizagem vivenciada nos momentos lúdicos geram mudanças de hábitos, mesmo que inicialmente de forma sutil, mas importantes no dia a dia da empresa, e frequentemente, transcendendo os muros da instituição.

CONCLUSÃO

No desenvolvimento deste artigo buscou-se despertar uma reflexão acerca da importância de proporcionar aos trabalhadores atividades de lazer durante suas jornadas de trabalho, apontando algumas reflexões para estudos futuros.

O estudo de campo investigou acerca da percepção dos colaboradores sobre o tema. Através dessa amostragem, identificou-se a apreciação dos colaboradores pelas atividades desenvolvidas, como também, o relato da redução dos níveis de estresse devido o entretenimento vivenciado.

Apesar de algumas empresas ainda resistirem a esses projetos, percebemos através dos relatos, que as experiências propiciam o fortalecimento das relações intra e interpessoais. Nesses momentos, a troca de informações promove um entendimento sobre o colega, o setor que atua e sobre os processos que envolvem os diferentes setores, minimizando cobranças indevidas, ou ainda, otimizando processos interdependentes, aumentando a produtividade da empresa, consequentemente, proporcionando um clima organizacional mais saudável.

Os colaboradores reconhecem os benefícios que o Sesc proporciona através do projeto ECOS de sustentabilidade, por meio das ações que visam sensibilizar acerca da proposta. Uns dos grandes aliados do projeto na busca dos objetivos são às ações de lazer, que implantadas, impactam diretamente as partes interessadas (stackholders). O despertar promovido pelo entretenimento para ações sustentáveis agregam valores às atividades, tornando-se uma constante preocupação de todos os participantes. Como relatado em alguns depoimentos, houve um aumento na confiança e no respeito entre os colaboradores, bem como, dos colaboradores para com a empresa.

As evidências apresentadas neste artigo certificam que as implantações de projetos que beneficiam os colaboradores podem ser utilizadas como estratégias na melhoria do ambiente organizacional, bem como, promover melhoria na saúde física e psicológica do funcionário.

ABSTRACT

This article goal is to encourage a reflection about the meaning of leisure activities at the workers daily life. Its purpose is to reflect about the benefits that leisure raise not only for the individuals but also for the enterprise’s employees. This work was developed by a field research classified as descriptive quantitative, based on the ECOS program of sustainability by Social Service of Commerce, Sesc, in Sergipe, Brazil.

Keywords: Recreation, Sustainability; Work

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

1.Você gosta de participar das oficinas desenvolvidas no programa ECOS?

( ) Sim ( )Não

2.Como você classifica as diversas oficinas (fuxico, origami, pintura em pet etc) realizadas no programa ECOS?

( ) Ótimo ( ) Muito bom ( ) Bom ( ) Regular ( ) Fraco

3.De acordo com a sua vivência nas atividades, você acha que a atividade de lazer no trabalho?

( ) aumenta seu nível de estresse

( ) reduz seu nível de estresse

Comente sua resposta?

_____

_____

4.Você considera importante partilhar o espaço de oficinas com colegas de diferentes setores?

( ) Sim ( ) Não

Comente sua resposta?

_____

_____

5.Como você avalia o fato do Sesc favorecer sua participação em uma atividade de lazer no momento do trabalho?

( ) Ótimo ( ) Muito bom ( ) Bom ( ) Regular ( ) Fraco

_____

_____

6.Você acha que essas atividades afetam sua produtividade na empresa?

( ) Sim ( ) Não

Comente sua resposta?

_____

_____

7.Você percebe estas oficinas como espaços fortalecedores das propostas de sustentabilidade?

( ) Sim ( ) Não

Comente sua resposta?

_____

_____

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Mário. **O Artista e o artesão**. Artigo disponível em http://www.slideshare.net/gersonastolfi/mario-de-andrade-o-artista-e-o-arteso. Acessado em 03/12/2014.

BICKEL, Márcia Cristina Pinto. **O Serviço Social do Comércio e a produção de conhecimentos sobre o lazer no Brasil – Década de 1970.** Dissertação de Mestrado. UFMG : Belo Horizonte, 2013.

CAVALCANTI, Vera Lúcia et al. **Liderança e motivação**. 2 edição. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

COUTO, Ana Lúcia Costa. Team Building: As três crises Essenciais. In: **Ser mais com equipes de alto desempenho: como recrutar, selecionar, treinar, motivar e dirigir equipes para superar metas.** São Paulo: Ed. Ser Mais, 2012. p: 49 – 55.

FRIEDMAN, Georges. **O trabalho em migalhas**. São Paulo: Perspectivas, 1993.

GOMES, Chistianne. Lazer e formação profissional: Saberes para qualificar o processo formativo. In (vários) **Desafios e perspectivas da educação para o lazer**. Belo Horizonte: Editoral Sesc/ Otium, 2011. p: 33 – 46.

LAKATOS, Eva Maria**. Fundamentos de metodologia Científica.** 7 edição. São Paulo: Atlas, 2010.

LOBO, Francis. Lazer, felicidade e desenvolvimento: Uma perspectiva latino-americana. In: **Desafios e perspectivas da educação para o lazer**. Belo Horizonte: Editoral Sesc/ Otium, 2011. p: 17- 32.

MARCELLINO, N. C**. Lazer e educação**. 10ª edição. Campinas: Papirus, 2003.
_____. **Lazer e humanização**. 4ª edição. Campinas: Papirus, 2000.
MIRANDA, Simão de. **Oficina de dinâmica de grupos para empresas, escolas e grupos comunitários**. Vol 2. Campinas,SP: Papirus,2001.

PINTO, Leila Mirtes Santos de Magalhães. **Brincar, jogar, viver: Lazer e intersetorialidade com o PELC.** Vol 1. Brasília: SNDEL/ME, 2008.

RANGEL, Fabiana Bittencourt. Sintomas psicossomáticos e a organização do trabalho. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**. São Paulo, vol 11, n 33. 2009.

ROJEK, Chris. O lado obscuro do lazer: Formas Anormais. In (vários) **Desafios e perspectivas da educação para o lazer**. Belo Horizonte: Editoral Sesc/ Otium, 2011. p: 137 – 148.

SANTAELLA, Lucia. **Cultura e artes do pós-humano.** São Paulo; Paulus, 2003.

SILVA, Cinthia Lopes da, et al. **Lazer e educação física: textos didáticos para a formação do profissional de lazer.** Campinas, SP: Papirus 2012.

Sesc Departamento Nacional. **Políticas do Lazer**. Rio de Janeiro: Sesc, Departamento Nacional, 2012.

SEVCENKO, Nicolau. **A corrida para o Século XXI - no Loop da Montanha-Russa,** São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

Um Guia de Gerenciamento de Projetos / Project Management Institute – 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.