



Capítulo 17

**Planejamento de Projetos,  
Programas e Atividades de  
Lazer nas Corporações**



**MARCO ANTONIO BETTINE DE ALMEIDA**

MESTRE EM POLÍTICAS PÚBLICAS DE LAZER.

DOUTORANDO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DA

FEF-UNICAMP NA ÁREA DOS ESTUDOS DO LAZER

**GUSTAVO LUIS GUTIERREZ**

PROFESSOR TITULAR DA FACULDADE DE

EDUCAÇÃO FÍSICA - UNICAMP

**E**ste capítulo tem como objetivo oferecer ao leitor subsídios para propor programas de intervenção a partir de princípios e critérios do lazer e da qualidade de vida. Para isso, na primeira parte, far-se-á uma pequena discussão do lazer, da qualidade de vida e dos princípios que devem nortear as ações e planejamentos dos programas; em seguida serão apresentados esqueletos e estruturas de projetos. Na segunda parte, após essas análises preliminares, apresentar-se-á projetos exemplificativos no intuito de oferecer alternativas para os gestores de programas de lazer em empresas. Por último, discutir-se-á alguns problemas encontrados na execução de projetos e possíveis estratégias para confrontação e liquidação dessas dificuldades.

## **Princípios dos programas de lazer voltados à qualidade de vida**

O lazer como parte de um programa deve ter como característica fundamental a busca do lúdico e a livre escolha. O lazer deve ser repensado não apenas como contraponto ao trabalho, mas como uma expressão humana que possui componentes históricos e tem na busca da satisfação pessoal e sociabilidade através do lúdico seu aspecto fundamental. Com esse enfoque é possível, mesmo no ambiente empresarial, promover programas que interfiram positivamente no impacto do trabalho na vida do trabalhador contemporâneo (ALMEIDA e GUTIERREZ, 2004). Este texto prioriza a busca do lúdico no lazer. O que é importante destacar é que nos programas de lazer serão propostas atividades em que a pessoa possa se integrar de livre vontade, buscando ações que promovam a qualidade de vida, o conhecimento e a transformação do estilo de vida.

Como princípio de um programa de lazer, a qualidade de vida é pensada como uma expressão humana que possui características objetivas, como os índices do IDH (Índice de Desenvolvimento Humano), e subjetivas (como se sentir bem). Podemos pensá-las em ações concretas como atividades que busquem a diminuição do stress físico e psíquico, ou que procurem melhorar a relação: trabalhador e empresa. O lazer deve interagir com outras propostas, através de um programa de responsabilidade social complexo que tratará desde aspectos educacionais, físicos, biológicos e pessoais, isto é, programas que possibilitem maior acesso aos bens materiais (condição de vida) e reflexão sobre as ações no mundo (estilo de vida), até propostas de eventos culturais (GUTIERREZ e ALMEIDA, 2006).

Portanto, os princípios que norteiam o programa de lazer na empresa são: (a) ludicidade; (b) participação voluntária; (c) diminuição do stress; (d) atividades não estratégicas: utilização dos espaços de lazer para fins utilitários da empresa (lançar produto, imagem ou propaganda); (e) promover a transformação do estilo de vida; e (f) oferecer melhores condições de vida.

## Estrutura de projeto de lazer em empresas

Para desenvolver um programa são necessárias quatro características fundamentais: diagnóstico (objetiva desvendar as necessidades dos funcionários, para trabalhar com as vontades dos participantes e adequar as atividades com os objetivos do programa); planejamento (processo de pensar no programa a ser feito, considerando as tarefas em termos de equipamentos, pessoas, facilidades e outros recursos); execução (representa o processo ativo a partir do cronograma e planejamento); e avaliação (permite compreender as decisões tomadas ou implantadas, buscando estabelecer padrões, comparação do desempenho e corrigir possíveis equívocos).

1. **Objetivos do projeto** (os objetivos estão vinculados aos princípios e diretrizes da qualidade de vida e do lazer): promoção da qualidade de vida no lazer do trabalhador, tendo como princípios o caráter não obrigatório, pluralidade de ações, divertimento e ludicidade.
2. **Descrição do projeto** (nesta etapa o projeto é explicitado): festa; fórum; show; programa de atividade física.
3. **Programação**: são as atividades desenvolvidas, que podem ser: (a) permanentes (que acontecem semanalmente, base do projeto); (b) paralelas (atividades mensais que buscam outras formas de expressão tendo como tema a atividade principal); (c) específicas (palestras ou visitas a centros de excelência que promovam a atividade que está sendo desenvolvida na empresa); e (d) impacto (atividade semestral que promove a atividade no intuito de fortalecer o grupo e buscar novos desafios como também agregar novos participantes).
4. **Objeto do projeto** (tipo de público a ser atendido - através de diagnóstico e oferecimento/demanda): funcionários do setor de produção, vendas, familiares, filhos de funcionários.

5. **Metas do projeto:** quantificação de público a ser atingido; redução de índices de massa corporal; avaliação de diminuição das faltas por problemas de saúde; redução da hipertensão; redução de casos de stress físico e psíquico.
6. **Avaliação do projeto** (deve ser feito em três etapas: durante o processo pelos executores, durante as atividades com os participantes e ao final de cada semestre com todos os funcionários, inclusive com aqueles que não participaram): através dos resultados, melhorar o programa e diagnosticar tendências.

## **Proposta de Projeto: Correr para a Saúde**

- **Princípios**

Promoção da qualidade de vida no lazer do trabalhador; atividades não obrigatórias e plurais; satisfação pessoal; divertimento; ludicidade; transformação do estilo de vida e oferecimento de melhores condições de vida.

- **Análise do trabalhador médio da empresa**

Pessoas que trabalham com transporte aeroviário, características: acesso restrito ao lazer por falta de tempo; dupla jornada de trabalho; trabalho em trânsito; alta porcentagem de pessoas que possuem stress psíquico (o stress psíquico está intimamente relacionado com o grau de responsabilidade que o indivíduo está submetido durante um tempo ininterruptamente, exemplo dos aviadores, comissárias de bordo e equipes de manutenção).

1. **Projeto:** formação de grupo de corrida de funcionários da empresa.
2. **Definidos:** público alvo (aviadores e comissários de bordo), a partir da avaliação do diagnóstico.

3. **Nome do projeto:** Correr para a Saúde.
4. **Data:** programa contínuo (projeto piloto de seis meses).
5. **Local:** (lembrar da acessibilidade, facilidade de atendimento, hábito de realização de atividades no local): duas formas: (a) nas dependências recreativas da empresa, e (b) construir mecanismo para a pessoa desenvolver as atividades em qualquer cidade que estiver, como ensinar exercícios básicos, ter acesso a parques e clubes em diferentes cidades brasileiras, desenvolver programas que privilegiam a autonomia.
6. **Objetivos gerais:** promoção da qualidade de vida no lazer do trabalhador e transformação do estilo de vida.
7. **Objetivos específicos:** criação de grupo de corrida da empresa; formação ampla sobre atividade física e saúde (palestras e cursos).
8. **Programação:**
  - Permanentes: atividade física com profissional qualificado três vezes por semana, horários a definir com o grupo teste.
  - Específicas: avaliação individual do programa de treinamento, para o funcionário ter autonomia na escolha do local da atividade.
  - Paralelas: educador físico para tirar dúvidas, corrigir postura ou explicar o treino. Palestra mensal: sobre os benefícios da atividade física, alimentação saudável e qualidade de vida (aberta a todos os funcionários).
  - Impacto: ida a corrida de rua da cidade.
9. **Objeto:** funcionários que trabalham em trânsito e sofrem os impactos do stress psíquico.
10. **Meta:** Máximo de 50 e mínimo de 15 (para o projeto piloto).

### 11. **Recursos:**

- Físicos: sala para avaliação física, sala para seções de alongamento e local para corrida (pode ser pátio ou outras dependências); convênios em diferentes cidades para atender os funcionários em trânsito;
- Material: instrumento para avaliação e instrumentos para alongamento;
- Humanos: um profissional de educação física para cada turno e profissional do RH para promover as atividades.
- Financeiros: pagamento dos profissionais, da estrutura, dos materiais de avaliação e da promoção das atividades desenvolvidas.

### 12. **Cronograma:** divulgação interna, inscrição, contratação dos profissionais e início das atividades.

### 13. **Avaliação:**

- Subjetiva (com os usuários após piloto; com os não usuários porque não vão - foco: tempo, local e atitude; com os professores de educação física; com aqueles que desistiram);
- Objetiva (diminuição das faltas por problemas de saúde, melhora nos índices da avaliação física e involução do stress físico e psíquico).

## **Outros programas**

Um dos problemas que encontramos nos projetos de lazer nas empresas é privilegiar apenas aspectos esportivos, por isso as atividades devem ser plurais, com ampla participação (sem distinção de gênero, idade ou necessidades especiais), como, por exemplo, atividades físico-esportivas (jogos pré-desportivos, jogos cooperativos, alongamentos); atividades manuais (origami, jardinagem, bricolagem); atividades artísticas (pintura; escultura;

moldura); e atividades intelectuais (museus, grupo de leitura, biblioteca). A seguir, descrevemos alguns projetos que poderão ser desenvolvidos nas empresas:

- **Pedagogia do esporte:** Objetivar vivências em diversas modalidades esportivas, coletivas ou não, através do processo de ensino-aprendizagem, priorizando diversificação de movimentos, ludicidade e inclusão.
- **Passeio ao Clube da Empresa:** Processo de revitalização do clube da empresa, envolvendo os funcionários e diretores, com atividades da cultura corporal, circo, artística e estética.
- **Biblioteca:** Criação de bibliotecas no clube da empresa, com pessoas especializadas e atividades recreativas que envolvam a leitura.
- **Brinquedoteca:** Jogos, brincadeiras e história para os filhos dos funcionários.
- **Dias de Lazer:** Projetos de lazer uma vez por semestre, fazendo momentos de lazer, com atividades que privilegiem um amplo leque de opções, respeitando idade, sexo e acessibilidade. Podendo integrar diferentes projetos neste dia, o dia de lazer pode ser uma importante via de divulgação de diferentes propostas e projetos de lazer e qualidade de vida da empresa.
- **Lazeres da sua cidade:** Aproximação e contato com os espaços culturais da cidade, como parques, museus, bibliotecas e centros históricos.
- **Gincana Cooperativa:** Promover dias de jogos que só contenham os princípios dos jogos cooperativos.
- **Corridas de rua:** Plano de treinamento dos funcionários com acompanhamento de profissionais do esporte durante o ano.
- **Passeios ciclísticos:** Mesmo objetivo do anterior.
- **Envolvimento dos Familiares na maioria das atividades e projetos descritos acima.**
- **Criação de uma acessoria aos funcionários:** A idéia é ter no órgão gestor pessoal especializado para desen-

volver e receber críticas, sugestões e projetos dos funcionários, formando um canal comunicativo direto entre os gestores e os funcionários.

## **Alguns pontos polêmicos para execução dos programas de lazer**

A seguir levantaremos alguns pontos de inflexão que ocorre durante o processo de execução dos programas, no qual os gestores devem estar atentos para tomada de decisões precisas e rápidas, como as apontadas a seguir:

- Ausência de programas e diretrizes, claramente estabelecidas e homogêneas no projeto, bem como indefinição dos princípios e objetivos norteadores da ação nos programas.

**Estratégia:** partir dos princípios da não obrigatoriedade/participação espontânea, livre escolha, busca de ocupação prazerosa no tempo livre e incentivo à criatividade; o papel dos programas consiste em proporcionar entretenimento, liberação das tensões e qualidade de vida, dentro das atividades plurais do lazer.

- Necessidade de utilizar nomenclatura homogênea dentro do projeto e aplicação nos programas.

**Estratégia:** adotar os interesses culturais de lazer e dividir as atividades em permanentes, específicas, paralelas e de impacto.

- Dificuldades na construção da programação.

**Estratégia:** pesquisa de caracterização da clientela, diagnóstico, divulgação, sugestões para representantes, equilíbrio nas ofertas de lazer (interesses), adequação entre os princípios da qualidade de vida e lazer aos programas.

- Gerenciamento das instalações existentes

**Estratégia:** otimização e racionalização no uso das instalações e dos equipamentos através de programações em horários compatíveis com o tempo livre do



trabalhador; manutenção de equipamentos; alocação de recursos humanos para melhor desenvolvimento das atividades.

- Insuficiência de divulgação das atividades

**Estratégia:** sistematização da divulgação em faixas, folders, mensagens eletrônicas, sites e convites pessoais.

- Insuficiência de recursos humanos

**Estratégia:** Contratação de profissionais generalistas e especialistas no campo do lazer.

## Palavras finais

O intuito deste trabalho foi apresentar os princípios, as diretrizes e os critérios para a constituição de programas de lazer, bem como oferecer subsídios, através de exemplos práticos, de como propor um projeto de lazer com enfoque na qualidade de vida. Também foram apresentadas algumas sugestões de atividades de lazer e estratégias de ação na execução do projeto. A idéia fundamental era oferecer uma pequena base para aqueles que queiram efetivamente gerir um programa de lazer na empresa, como também, para um público mais amplo que anseiam conhecer um pouco dos programas e projetos de lazer.

## Referências

ALMEIDA, MARCO E GUTIERREZ, GUSTAVO. 2004. "POLÍTICAS PÚBLICAS DE LAZER E QUALIDADE DE VIDA: A CONTRIBUIÇÃO DO CONCEITO DE CULTURA PARA PENSAR AS POLÍTICAS DE LAZER". IN: VILARTA, ROBERTO (ORG.). QUALIDADE DE VIDA E POLÍTICAS PÚBLICAS: SAÚDE, LAZER E ATIVIDADE FÍSICA. CAMPINAS, SP: IPES EDITORIAL, PP. 67-84.

GUTIERREZ, GUSTAVO E ALMEIDA, MARCO. 2006. "CONFLITO E GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES". IN: VILARTA, ROBERTO (ORG.). QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL. CAMPINAS: IPES, PP. 85-96.