Recebido em: **12/03/2012** Emitido parece em: **09/04/2012** **Artigo original**

A INFLUÊNCIA DO LÚDICO NO MUNDO CORPORATIVO VISANDO À QUALIDADE DE VIDA DOS SEUS COLABORADORES

Felipe Brioto Dias[1], Paulo Henrique Silva de Oliveira Hiekata[1], Tiago Aquino da Costa e Silva[3], Alipio Rodrigues Pines Junior[2], Kaoê Giro Ferraz Gonçalves[1]

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar a influência do lúdico no ambiente corporativo, visando à qualidade de vida e a satisfação dos colaboradores. Como aporte teórico foi estabelecido as relações entre o lúdico, a qualidade de vida e o ambiente corporativo. Como procedimento metodológico adotou-se a pesquisa quantitativa, com aplicação de entrevista estruturada para vinte e cinco colaboradores ligados ao setor administrativo, sendo 14 homens e 11 mulheres. Os resultados demonstraram que a maioria das empresas não possui nenhum tipo de programa de qualidade de vida, ou ate mesmo um profissional que desenvolva alguma atividade lúdica para promover a integração dos colaboradores, mas com a ressalva que na sua grande maioria os seus colaboradores indicam as atividades lúdicas como a principal ferramenta para promover a integração e tornar o ambiente mais agradável.

Palavras-chave: Adultos, lúdico, qualidade de Vida, ambiente corporativo, atividades lúdicas.

THE INFLUENCE OF THE PLAYFUL IN THE CORPORATE WORLD AIMING AT TO HIS DOS LIFE QUALITY COLLABORATORS

ABSTRACT

The present work had the aim to study the influence of play in the corporate world, seeking the quality of life. As theoretical categories, were established the relations between the play, the quality of life and the corporate world. While methodological procedures were adopted quantitative research, and application of structured interviews with twenty-five adults, fourteen men and eleven women, employees of companies connected to the administrative sector. The results showed that the vast majority of companies do not have any type of quality of life program, or even a professional to develop a leisure activity to promote the integration of employees, but with a proviso that the vast majority of the employees indicate the recreational activities as the main tool to promote integration and to make the environment more pleasant.

Keywords: Adults, playful, quality of Life, corporate world, playful activities.

INTRODUÇÃO

A pesquisa tem pro objetivo abordar a influência do lúdico no ambiente corporativo, visando a qualidade de vida dos colaboradores, baseando-se na revisão da literatura e pesquisa de campo.

Atualmente, a qualidade de vida está atrelado a uma das grandes preocupações das pessoas, interfere diretamente no estilo de vida. O termo é comumente utilizado no cotidiano popular, tornando-se um jargão, abordado de forma empírica.

A percepção da qualidade de vida varia de pessoa para pessoa, e é designado a um elevado grau de satisfação com a vida. Para Nahas (1997) há vários parâmetros socioambientais que influenciam a qualidade de vida das pessoas, como as condições de moradia, segurança, assistência medica, trabalho, educação e lazer; bem como os parâmetros individuais como hábitos alimentares, hereditariedade, estilo de vida, controle de estresse, nível de atividade física regular, e capacidade de ações preventiva para a saúde.

Na atual sociedade considera-se que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, buscando o aperfeiçoamento dos seus respectivos produtos e serviços e na procura de profissionais de excelência.

Segundo Silva e Gonçalves (2010) o mundo corporativo atualmente exige excelentes desempenhos dos profissionais. O trabalho é quantificado e mensurado diariamente pelo estabelecimento de metas e objetivos, para manter assim a produtividade da empresa. A responsabilidade, a exigência no aumento quantitativo da produção, as obrigações diárias e a cobrança excessiva sobre os trabalhadores fazem aparecer doenças do mundo moderno, como o estresse, e isso resulta num ambiente não propício para trabalhar motivado empenhado e socializado.

O lúdico então assume como meio fundamental para a realização das atividades lúdicas corporativas. O lúdico tem caráter abrangente. A origem da palavra é grega – ludus – que significa brincar. O jogo está vinculado ao divertimento (prazer e alegria) e independente da cultura, da época e da classe social, as atividades lúdicas fazem parte da vida das crianças, pois jogo está presente na formação do pensamento, na descoberta de si, do outro e dos objetos que a rodeiam, para Huizinga (1971).

A qualidade de vida é um tema cada vez mais abordado na mídia, nas empresas e no ambiente familiar. Ela tem um significado amplo e interfere de forma significante na vida das pessoas, seja nas ações individuais ou coletivas.

Se o ambiente estiver mais agradável e favorável aos colaboradores é provável que os mesmos atuem de forma mais ativa e efetiva, melhorando a produtividade e desempenho no trabalho.

O LÚDICO

A associação imediata do termo lúdico ao jogo ou brincadeira reduz significativamente sua importância para vários ramos da ciência que buscam através de suas lentes particulares e visões segmentadas a associação necessária e que por sua vez atribui a real importância em estudar o assunto, para Feitosa (2010, p.23).

Numa visão mais utilitária do termo lúdico, Cavallari e Zacharias (2009, p.14) afirma que o lúdico é tudo aquilo que leva uma pessoa somente a se divertir, se entreter, se alegrar e passar o tempo. É muito importante observamos que estado de espírito acontece espontaneamente e não pode ser provocado, talvez apenas estimulado.

A diversão e o lúdico são traços de todas as sociedades conhecidas, em todas as épocas da historia, podem acontecer em qualquer momento do cotidiano dos indivíduos, esteja eles trabalhando, trocando fraldas do bebê ou rezando (CAMARGO, 1998)

Pimentel (2003) aborda que o lúdico é o estado de espírito que leva a pessoa a se divertir de maneira espontânea, iniciando ações prazerosas, com equilíbrio dos mundos interior e exterior.

Contribuindo para a discussão, Huizinga (1971) afirma que:

> O lúdico tem caráter abrangente. A origem da palavra é grega – ludus – que significa brincar. O jogo está vinculado ao divertimento (prazer e alegria) e independente da cultura, da época e da classe social, as atividades lúdicas fazem parte da vida das crianças, pois jogo está presente na formação do pensamento, na descoberta de si, do outro e dos objetos que a rodeiam.

Por fim, como o lúdico pode influenciar na qualidade de vida das pessoas? Visando responder a esta questão, será tratado o próximo tópico: qualidade de vida.

QUALIDADE DE VIDA

O termo qualidade de vida é designado a uma pessoa que tem um elevado grau de satisfação com a vida, sendo apontada por vários autores da comunidade científica sob diferentes formas e aspectos do cotidiano. Para Nahas (1997) há vários parâmetros socioambientais influenciando, onde para cada pessoa a qualidade de vida pode ser vista de maneiras diferentes: moradia; independência de locomoção; assistência médica; trabalho; lazer; meio ambiente saudável, controle do estresse, e atividade física habitual. De acordo com alguns autores seguem algumas definições.

Segundo Nobre (1995) a qualidade de vida é mais uma questão a ser buscada dentro dos programas de qualidade total dentro das empresas, é o tempo de trânsito e as condições de tráfego, entre o local de trabalho e de moradia, é a qualidade dos serviços médico-hospitalares, é a presença de áreas verdes nas grandes cidades, é a segurança que protege dos criminosos, é a ausência de efeitos colaterais de medicamentos de uso crônico, é a realização profissional, é a realização financeira, é usufruir do lazer, é ter cultura e educação, é ter conforto, é morar bem, é ter saúde, é amar, é enfim o que cada um pode considerar como importante para viver bem.

Conforme Maciel (2009) qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

O MUNDO CORPORATIVO

Na atual sociedade considera-se que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, buscando o aperfeiçoamento dos seus respectivos produtos e serviços e na procura de profissionais de excelência.

Para Maciel (2009) o lazer corporativo, é a ação lúdica no ambiente de trabalho, e demanda do profissional um aprofundamento nas questões socioculturais que vão além do simples entretenimento. O lazer corporativo é um campo relativamente novo no Brasil e está se desenvolvendo cada vez mais, e o interesse das empresas pelo lazer pode ser comprovado pelo aumento do numero de ações que a mesma vem oferecendo aos seus colaboradores, segundo Maciel (2009).

O mundo corporativo atualmente exige excelentes desempenhos dos profissionais. O trabalho é quantificado e mensurado diariamente pelo estabelecimento de metas e objetivos, para manter assim, a produtividade da empresa. A responsabilidade, a exigência no aumento quantitativo da produção, as obrigações diárias e a cobrança excessiva sobre os trabalhadores fazem aparecer doenças do mundo moderno, como o estresse, e isso resulta num ambiente não propício para trabalhar motivado empenhado e socializado (SILVA e GONÇALVES, 2010).

As atividades lúdicas são ferramentas eficientes para o desenvolvimento da sociabilização dos colaboradores, aproximando e integrando-os.

As atividades de sociabilização acontecem no primeiro momento de reunião de um grupo, onde possivelmente, as pessoas estão distantes uma das outras. Em caso, principalmente, de adultos, esse momento tem precisa ser dominado e trabalhado pelo orientador, que irá utilizar-se de atividades com característica de sociabilização para quebra o gelo e promover um primeiro contato e integração do grupo, segundo Cavallari e Zacharias (2009)

As atividades lúdicas corporativas, se bem desenvolvidas, apresentam aos colaboradores participantes os valores de amizade, fraternidade, solidariedade, honestidade, éticos e morais, bem como a importância de sua função na sociedade e no seu ambiente de trabalho.

Para Delfino (2001), o lazer e os programas de ginástica têm sido um recurso utilizado por muitas empresas para promover a qualidade de vida no ambiente de trabalho e incentivar os participantes a adotarem um estilo de vida mais saudável. Hoje, torna-se diretriz inquestionável a adoção de programas de promoção de saúde e qualidade de vida para os trabalhadores.

O homem é educado pela sociedade especificamente para o trabalho e geralmente, apresenta a característica de inibição ao participar de atividades lúdicas, abstendo-se daquilo que lhe dar prazer, propicia descanso e divertimento. Com isso cresce o índice do estresse, da depressão e de outras doenças laborais, como as lesões por esforço repetitivo (LER).

Com o crescente avanço da tecnologia e a evolução dos processos, muito se fez pelas máquinas, produtos e equipamentos, mas pouco se mudou para as condições e qualidade de vida dos colaboradores no que diz respeito a implantação e manutenção em programas direcionados à atividade física, sendo este um dos grandes motivos para o surgimento da recreação dentro das empresas.

Já para Sawao (2006 p 228), as empresas solicitam propostas, nas organizações de seus eventos: dias dos pais e mães, dia das crianças, festas juninas e outras efemérides. Muitas das vezes porque o seu corpo docente não atende às expectativas de algo novo ou não há possibilidade do acumulo de atribuições, podendo ainda contratar uma equipe de recreação para atuação sistêmica.

Segundo Delfino (2001), muitas empresas com o discurso de promover a qualidade de vida dos trabalhadores promovem atividades culturais, recreativas de entretenimento, afirmando que estas resultam na criação de novas relações interpessoais, que leva em conta a valorização pessoal e melhora a autoestima.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esse trabalho foi realizado através de pesquisa bibliográfica através do método exploratório descritivo, pois buscou-se em livros e artigos dados para conhecermos e interpretarmos a realidade, sem interferir sobre ela, a fim de associar e relacionar as variáveis, intervenção do lúdico dentro do ambiente corporativo, e para obter algumas informações foi aplicado um questionário de pesquisa quantitativa contendo 10 perguntas de múltiplas escolhas, relacionadas à atividades físicas, programa de qualidade de vida, frequência de atividades físicas, orientadores de atividades, visão das atividades lúdicas, integração, ambiente favorável e satisfação com o ambiente de trabalho, segundo (MARCONI e LAKATOS, 1996, p. 75).

Foram obtidas informações de 25 entrevistados, entre eles 14 homens e 11 mulheres, com faixa etária entre 21 e 56 anos de idade (média de 30,46 ± 9,75 anos) com o grau de instrução ensino médio completo, superior incompleto e superior completo, podendo ser aposentados ou não.

O software utilizado para a criação do questionário foi o Microsoft Word versão 2000, e para realizar a tabulação dos dados e o desenvolvimento dos gráficos foi o Microsoft Excel versão 2000. Todas as informações relativas à identificação dos entrevistados foram mantidas em sigilo.

RESULTADOS

A seguir serão apresentados os resultados encontrados a partir da tabulação dos dados coletados.

Conforme o gráfico 1, os 25 entrevistados apresentaram certa variedade nos seus respectivos graus de instrução, sendo-os, 19 com formação em superior completo, 1 com superior incompleto (ainda em formação) e 5 com ensino médio completo. Os entrevistados foram adultos, com faixa etária entre 21 e 56 anos de idade. Já o gráfico 2, apresenta a idade média e desvio padrão dos entrevistados, sendo-os respectivamente 30,46 e 9,75.

Gráfico 1. Respostas referentes ao grau de instrução dos participantes da pesquisa.

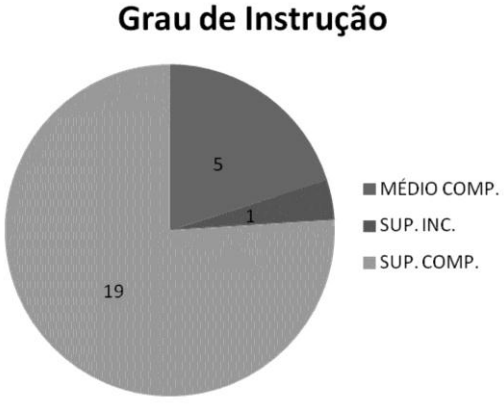
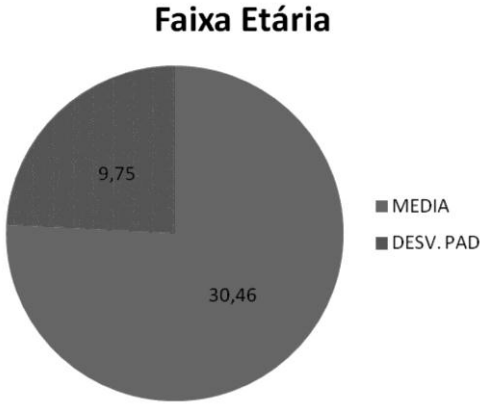


Gráfico 2. Respostas referentes a faixa etária dos participantes da pesquisa.



A questão A respondida pelos entrevistados foi referente à prática de algum tipo de atividade vigorosa, que exigem muito esforço, e foram dadas como exemplo atividades como correr, levantar objetos pesados e participar em esportes árduos.

Observa-se que o número de entrevistados que não praticam atividades vigorosas é maior do que os demais apontados. Não podemos afirmar que tais pessoas são sedentárias, mas que provavelmente praticam pouca atividade física, seja ela sistematizada ou habitual.

Gráfico 3. Respostas dos entrevistados referentes a questão A da pesquisa.

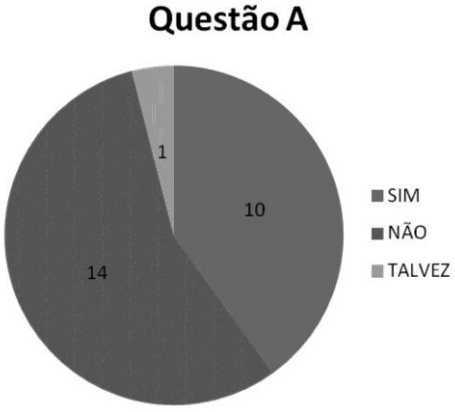
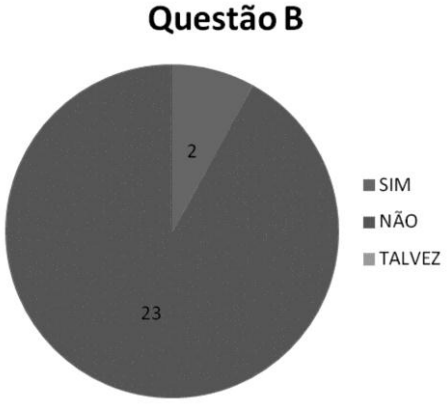


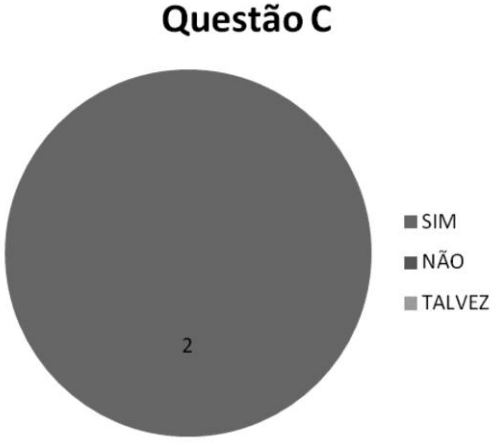
Gráfico 4. Respostas dos entrevistados referentes a questão B da pesquisa



A questão B respondida pelos entrevistados foi: Sua empresa possui algum programa de qualidade de vida? Ex: Ginástica Laboral, Academia, Sala de Massagem, etc. Condição: Se “Sim”, siga em frente, se “Não”, vá para a questão E.

Percebe-se que 92% dos entrevistados (23) apontaram que as empresas onde atuam profissionalmente não possuem programas de qualidade de vida. Se a qualidade de vida dos seus respectivos colaboradores deve ser uma preocupação atual das organizações empresariais, a grande maioria das empresas dos entrevistados vão na contramão do ideal a se buscar.

Gráfico 5. Respostas referentes a questão C da pesquisa.



A pergunta referente ao gráfico 5 foi: Sua participação no programa é frequente? Os 2 (dois) entrevistados que afirmaram na “questão B” que as empresas aonde atuam profissionalmente tem algum programa de qualidade de vida, responderam a questão C. Ambos afirmaram ter participação ativa e frequente nos programas de qualidade de vida das empresas em que trabalham.

O gráfico 6, logo abaixo, apresenta as respostas da pergunta “Nas aulas os orientadores utilizam das atividades lúdicas como uma alternativa de conteúdo de aula?” Os dois entrevistados que atuam de

forma ativa nos programas de qualidade de vida, afirmaram que durante o desenvolvimento dos tais programas, as atividades lúdicas são acionadas de forma positiva, como recurso e estratégia.

Gráfico 6. Respostas referentes a questão D da pesquisa.

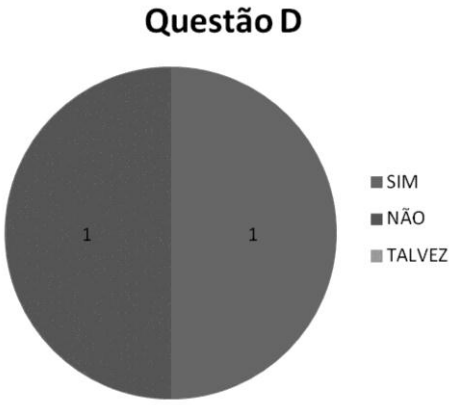


Gráfico 7. Respostas referentes a questão E da pesquisa.



O Gráfico 7 apresenta as respostas referentes à pergunta: Você acredita que as atividades lúdicas podem promover algum estimulo positivo, para o inicio de um programa de qualidade de vida?

Os entrevistados em geral afirmaram que nas empresas em que atuam não apresentam um programa de qualidade de vida e os mesmos apontam que os programas de qualidade de vida aliados ao lúdico podem beneficiar e melhorar a qualidade de vida e de trabalho dos colaboradores.

Gráfico 8. Respostas referentes a questão F da pesquisa.

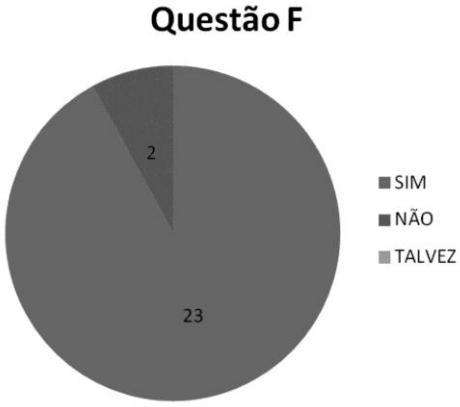
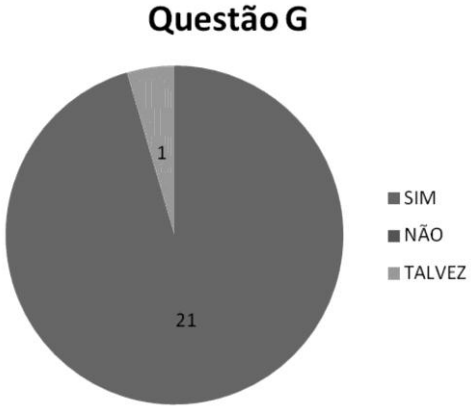


Gráfico 9. Respostas referentes a questão G da pesquisa.

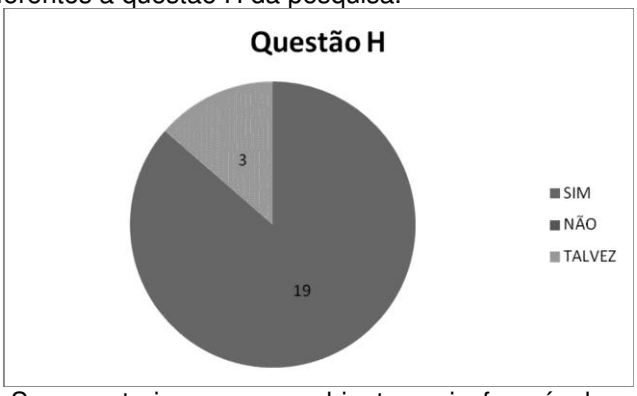


A Questão F foi: Podemos colocar as atividades lúdicas como uma das principais ferramentas para favorecer a integração dos colaboradores em seu ambiente de trabalho? Condição: Se “Sim”, siga em frente, se “Não”, vá para a questão J.

Vinte e três (92%) dos vinte e cinco entrevistados afirmaram que as atividades lúdicas podem favorecer a integração e sociabilização. Assim, é possível verificar que o lúdico pode ser um forte instrumento para a promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Se provocar a integração, você acredita que o ambiente ficaria mais favorável para o trabalho? Essa foi a pergunta da questão G da pesquisa. Certamente, os entrevistam concordam que a integração e a sociabilização são fatores fundamentais para tornar um ambiente de trabalho positivo, principalmente em empresas em que o contato pessoal torna-se uma das ferramentas de trabalho.

Gráfico 10. Respostas referentes a questão H da pesquisa.



A questão H foi: Se caracterizarmos o ambiente mais favorável, certamente o seu grau de satisfação com o seu trabalho ficaria maior? Observa-se que um bom ambiente de trabalho favorece a um grau de satisfação do colaborador com os seus "colegas" de profissão e à empresa, posto que nenhum entrevistado respondeu negativamente a esta questão.

Gráfico 11. Respostas referentes a questão I da pesquisa.

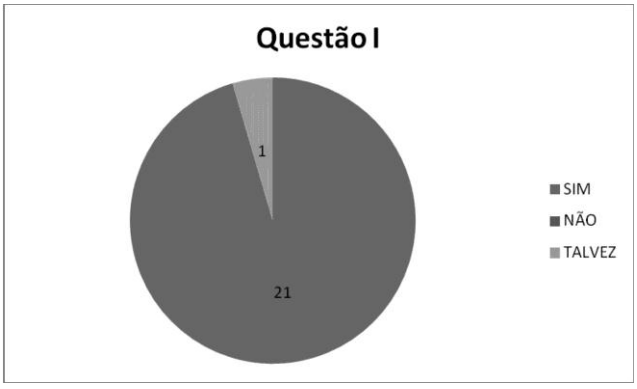
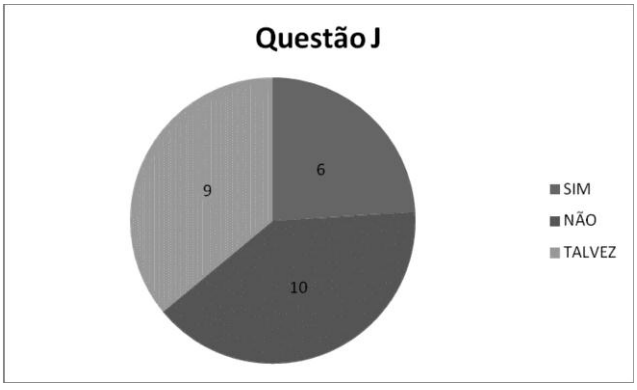


Gráfico 12. Respostas referentes a questão J da pesquisa.



A Questão I foi: Através de todas as questões favoráveis podemos afirmar que causaremos uma mudança positiva na qualidade de vida do seu ambiente de trabalho? Na visão dos entrevistados, é possível uma mudança positiva na qualidade de vida do ambiente de trabalho através das atividades lúdicas.

Por fim a questão J foi: E hoje, sente-se satisfeito com o seu ambiente de trabalho? Nesse gráfico observa-se a satisfação dos entrevistados com os seus respectivos trabalhos. Observa-se grande variedade nas respostas. Tal variação pode ser analisada por alguns fatores: o desejo do ser humano

em querer sempre algo a mais, e assim nunca estar satisfeito, e o receio em responder à questão, pensando na possibilidade de um superior obter os resultados e usar contra o trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas referências apresentadas, a Ginástica Laboral é o principal instrumento a ser utilizado na promoção da qualidade de vida no ambiente empresarial. É importante a utilização de vários instrumentos lúdicos para tal fim, como os jogos integrativos, os temáticos e os teatrais.

Baseado nos resultados obtidos observa-se que a maioria das empresas não possuem programas de qualidade de vida, certamente não se "preocupando" com o ambiente de trabalho dos seus colaboradores. Nota-se que, em geral, os entrevistados não estão satisfeitos com o seus respectivos ambientes de trabalho, e acreditam que as atividades lúdicas, se bem aplicadas, podem ser boas estratégias de integração e sociabilização, tornado por fim o ambiente de trabalho mais favorável às boas ações.

Acredita-se que a Ludicidade, se bem organizada e estruturada na forma de atividade, pode melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, e paralelamente, a produtividade.

REFERÊNCIAS

CAMARGO, L. O. L. **Educação para o Lazer.** São Paulo: Moderna, 1998.

CAVALLARI, V.R.; ZACHARIAS, V. **Trabalhando com Recreação**. 11. Ed. São Paulo: Ícone, 2009.

DELFINO, L. S. **O Outro Lado do Lazer na Empresa.** Disponível em: <www.faced.ufba.br/~ludus/ trabalhos/2001.2/lazeremp.doc> Acesso em: 30 mar. 2011.

FEITOSA, M. S. **Labor, lúdico e a formação profissional em educação física: um estudo aplicado no ambiente corporativo.** Dissertação de Mestrado – Universidade São Judas Tadeu, São Paulo, 2010

HUIZINGA, J. **Homo Ludens**: o jogo como elemento da cultura. São Paulo: USP, 1971.

MACIEL, M. G. **Lazer Corporativo**.- Estratégias para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos 1. Ed.São Paulo: Phorte, 2009.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

NAHAS, M.V. Esporte e Qualidade de Vida. **Revista da APEF**, São Paulo, v.12, n.2, p.61-65, 1997.

NOBRE, M. R. C. Qualidade de Vida. Instituto do Coração do Hospital das Clinicas – **FMUSP**, p. 299-300, 1995

PIMENTEL, G. **Lazer:** Fundamentos, estratégias e atuação profissional. Jundiaí: Fontoura, 2003.

SAWAO, J. Recreação com Criatividade. In: Cavallari, V. M. (Org.) **Recreação em ação**. São Paulo: Ícone, 2006.

SILVA, T. A. C.; GONÇALVES, K. G. F. **Manual de Lazer e Recreação:** O lúdico ao Alcance de Todos. São Paulo: Phorte, 2010.

[1] Faculdades Metropolitanas Unidas - FMU.
[2] GIEL/USP/CNPq
[3] Laboratório de Estudos do Lazer - LEL

Rua Alexandre Rapin, 23 - apt 24
Jardim Celeste
São Paulo/SP
04195-110