

O LAZER NAS EMPRESAS BRASILEIRAS: UMA PERSPECTIVA HISTÓRICO-CRÍTICA DE ANÁLISE

Humberto Luís de Deus Inácio

Universidade Federal de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil

Herrmann Vinicius de Oliveira Muller

Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil

José Luiz Cirqueira Falcão

Universidade Federal de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil

Astrid Baecker Avila

Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil

Resumo

Este texto analisa, a partir de uma visão histórico-crítica, o desenvolvimento do lazer nas empresas brasileiras, atento ao fato de que explicitar a história do lazer nas empresas brasileiras não pode se restringir a um simples descrever de fatos cronológicos. Além de algumas indicações cronológicas, o trabalho identifica fatores sócio-político-econômicos que contribuíram para a ampliação dos investimentos empresariais e governamentais no lazer dos trabalhadores. A história apresentada configura-se sob a ótica de duas grandes estratégias que, via de regra, se contrapõem: 1) a busca do operário em satisfazer suas necessidades de sociabilização e, 2) a intenção do Estado e da classe empresarial em controlar o tempo disponível do trabalhador.

Palavras-chave: Educação Física - Lazer - História - Empresas

Introdução

Discorrer sobre a história do lazer nas empresas brasileiras não pode se restringir a uma simples descrição de fatos cronológicos. As associações e clubes recreativos classistas, tão conhecidos e difundidos hoje em dia, acumulam em sua história todo um contexto de lutas operárias pela redução da jornada de trabalho, pelo desenvolvimento dos setores de recursos humanos nas empresas e por ações governamentais que privilegiaram ora empregados, ora patrões.

Muito do que se encontra na literatura sobre o tema 'conta' esta história a partir de uma perspectiva patronal ou governamental. Nosso objetivo é apresentar uma perspectiva crítica, a qual apresenta o tema

levando em consideração a permanente luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e pela redução da jornada de trabalho.

Na literatura específica existem três vertentes bem distintas da compreensão do fenômeno lazer na empresa: a primeira relaciona o lazer com a busca, por parte dos empregados, em satisfazer suas necessidades de sociabilização e com a prática de atividades físicas compensatórias ou de relaxamento (MEC, 1990; SANTINI, 1993); Esta vertente apresenta o lazer como sendo um benefício oferecido pelos patrões aos empregados. A segunda corrente, mais crítica, vê este lazer carregado de interesses não explícitos, seja pelas empresas, seja pelo Estado, em controlar o tempo disponível do trabalhador. Atualmente, uma terceira corrente se apresenta: o lazer nas empresas faz parte de um programa geral de ‘qualidade de vida no trabalho’. Esta terceira via está ligada diretamente aos novos modos de organização da produção, baseados na produção flexível, difundidos mundialmente sob a denominação de Toyotismo; também está diretamente associada a esta terceira tendência, a oferta da Ginástica Laboral, a qual, muitas vezes, é anunciada como um momento de lazer durante o trabalho, criando confusões conceituais e ilusões sobre seus objetivos.

Ao longo deste texto, apresentaremos a história do lazer nas empresas brasileiras relacionando-a com as três tendências citadas.

O começo

No início do Século XX, a maioria dos trabalhadores brasileiros morava no campo. A vinda para o Brasil de milhares de imigrantes, especialmente europeus, não alterou significativamente tal situação. A economia brasileira estava baseada na atividade agrícola; contudo, assim como na maior parte do mundo, as indústrias começavam a se instalar e ampliar e o sistema de ordem socioeconômica capitalista a se difundir. A divisão social do trabalho, originada a partir da Revolução Industrial, encontra campo fecundo nos países do - assim chamado, Terceiro Mundo. As propostas de gerenciamento científico, de Taylor, e a linha de produção em série, de Ford¹ contribuem sobremaneira para este processo.

1-Taylor criou o sistema de gerenciamento científico da produção, concebendo todos os passos de determinada produção antes dela acontecer de fato, bem como, criou todo um mecanismo de controle desta mesma produção. Ford, administrador americano, inventou a linha de produção em série, com esteiras e linhas ‘transfer’

Uma das características mais marcantes daquela época, é que os imigrantes europeus, preferidos pelos empregadores em detrimento do operário brasileiro, apresentavam um capital cultural que lhes permitiam compreender sua condição de classe trabalhadora e, assim, reivindicar melhores condições de trabalho. Resende (1983, p.33) nos fala que, com relação à organização operária promovida por imigrantes, o governo tomou uma série de medidas, tais como a Lei de Sindicalização e a Lei do 2/3. Para ele, estas foram medidas políticas “de controle sobre a classe operária e sobre os perigos das ideologias externas e subversivas”.

O primeiro registro conhecido de oferta de lazer aos empregados data do ano de 1901, na Fábrica de Tecidos Bangu, no Rio de Janeiro (COSTA, 1990) Tal fábrica era gerida por ingleses, com capital inglês e empregados oriundos da Europa. A atividade e o espaço físico disponibilizados para o lazer eram únicos: um campo de grama para a prática do futebol. Pode-se, grosso modo, concluir que esta oferta era um reflexo das relações trabalhistas já estabelecidas em países mais desenvolvidos², bem como, reforçava a expansão de um novo grande fenômeno social que se desenvolvia rapidamente – o esporte institucionalizado.

A rápida industrialização do país foi, aos poucos, tirando as famílias do campo. Com isso começaram a se formar multidões de operários brasileiros, os quais, juntamente com os imigrantes, constituíram o

ditando o ritmo de trabalho. Ambos estavam preocupados em encontrar os meios mais rápidos de produção, sem preocupação nenhuma com os limites dos trabalhadores. Suas ideias se difundiram por todo o mundo e, ainda hoje, são utilizadas em muitas indústrias, seja no Terceiro Mundo, seja nos países desenvolvidos.

2-É importante destacar que as formas de gerenciamento difundidas por Taylor e Ford tinham forte caráter controlador. Taylor dizia que nenhum sistema de administração merece ser considerado se não garantir a satisfação tanto do empregador como do empregado (KOONTZ & O'DONNELL, 1969). Este princípio se aplicava muito bem a oferta de lazer aos empregados: estes acreditavam estar sendo beneficiados - portanto, apresentando maiores índices de satisfação, menos conflitos na relação empregado-empresa, baixa da taxa de turn-over, garantindo mais lucro aos empregadores. Já Ford, ficou conhecido também por algumas iniciativas aparentemente generosas para os empregados. Segundo Gramsci (1984), em seu ensaio, Americanismo e Fordismo, as iniciativas puritanas de Ford representavam, na verdade, um objetivo de “conservar, fora do trabalho, um determinado equilíbrio psicofísico que impeça o colapso fisiológico do trabalhador” (op. cit., p.397).

movimento operário. Lopes (1971) nos fala daquele momento: a concentração industrial transformou os núcleos de trabalhadores em “verdadeiras legiões, ao mesmo tempo em que provocou o afastamento entre empregados e patrões, os quais, suprimidos os interesses recíprocos, não tardaram em organizar-se em grupos antagônicos”. (LOPES, 1971, p.44).

A primeira Grande Guerra provocou profunda recessão na economia brasileira; apesar disto, o movimento operário não se desmantelou. Os anarquistas³, bloco político formado especialmente por imigrantes italianos, tiveram papel relevante na formação da consciência operária brasileira no início do século.

A história continua...

Costa (1990) nos relata que novas ofertas de lazer só são registradas nos anos 1930, quando o Banco do Brasil, a Light & Power e a Caloi criaram clubes subvencionados. A Souza Cruz também se destaca, lançando inclusive um periódico sobre o assunto: o “Noticiário da Atlético”, o qual, além de notícias internas, veiculava também informações sobre o desporto classista no Brasil.

Na mesma época, o Estado teve participação ativa no desenvolvimento do lazer-empresa; isto aconteceu em virtude do apoio que Getúlio Vargas recebeu do proletariado após a Revolução de Outubro. Vargas se sentiu obrigado a atender algumas reivindicações operárias e a ampliar a legislação social. Em 1932, 1933 e 1934 são aprovadas novas leis de férias para industriários e comerciários, além da regulamentação do trabalho para mulheres e menores. Neste contexto histórico, a oferta de lazer pelas grandes empresas não foi apenas uma concessão do sistema - como já afirmamos anteriormente - mas também um reflexo destas conquistas.

3-Os anarquistas se intitulavam socialistas libertários ou simplesmente libertários. Eram contra o sistema capitalista. Não apenas contra maus patrões ou maus capitalistas, mas contestavam a ordem e a lógica capitalista. Acreditavam numa organização popular sem governantes e, da mesma forma, não acreditavam nos sindicatos como representantes da massa trabalhadora. Eram a favor de uma revolução social total, e não apenas de conquistas sindicais. Na sua concepção de sindicato, este deveria ser organizado com a participação de todos os trabalhadores - naquele momento para lutar contra o capitalismo e, no futuro, para organizar a vida social.

Costa (1990, p.12) chama este impulso de crescimento das associações classistas, acontecido entre os anos 1930 e 1940, de “Surto Corporativo Assistencialista”. Diz também que este impulso, para além do contexto nacional, acompanha uma tendência ocorrida na Europa e nos Estados Unidos da América.

Em 1937 a Ditadura Vargas estabeleceu o controle dos sindicatos transformando-os em verdadeiros órgãos de ação assistencialista: “deveriam dar assistência médica e dentária, construir escolas e hospitais, bibliotecas e colônia de férias...” (ACO-Ação Católica Operária, 1985, p.104). Independente do número de associados, os sindicatos controlados passaram a receber muito dinheiro para por em funcionamento todos os serviços que o governo indicava. A repressão é, então, facilitada ao se despolitizar os sindicatos dando-lhes tal caráter assistencialista. Na verdade, criava-se a ideia de “[...] um Estado acima das classes, onde o Ministério do Trabalho encarregava-se de tornar o operário dócil e útil” (RESENDE, 1986, p. 41).

As atividades de lazer eram ofertadas livremente pelas empresas. Em 1939, por força do Decreto-Lei 1713, o próprio governo começou a controlar o lazer dos funcionários públicos federais “ao criar os Centros de Educação Física e cultural para recreio, aperfeiçoamento moral e intelectual dos funcionários e de suas famílias, fora do trabalho” (COSTA, 1990, p. 11). Em 1941 a prática desportiva nas empresas foi normatizada pelo Decreto-Lei 3199, que elegeu o termo classista para os clubes esportivos e de lazer nas empresas. Getúlio Vargas continuava conquistando o operariado desinformado com partidas gratuitas de futebol e assumindo as comemorações do Dia do Trabalho⁴. Durante a

4-Atualmente, o 1º de maio é comemorado por todas as entidades ligadas de alguma forma ao trabalhador. O próprio governo, em todas as esferas, organiza festas e cerimônias civis para exaltar a data. As empresas organizam festas que duram um dia inteiro. Estas iniciativas camuflam o verdadeiro motivo pelo qual foi instituído o Dia do Trabalho: No 4º Congresso dos Trabalhadores dos Estados Unidos e Canadá decidiu-se por uma greve geral que iniciou em 1º de maio de 1886. Houve muitos conflitos entre trabalhadores e policiais com mortes de ambos os lados. Por isso, vários líderes sindicais foram presos e condenados à morte por enforcamento. Em 1898 o Congresso Socialista Internacional adotou a data para protestar contra a exploração do trabalhador. A criação do feriado, em nível mundial, neste mesmo dia, desestruturou as ações de protesto. Em função disto, poucas pessoas, hoje em dia, sabem da origem do Dia do Trabalho. Um exemplo atual da distorção do objetivo original da data é encontrado em Fedel (1996) , quando relata: “Além do Dia

Segunda Guerra Mundial, Vargas tomou algumas medidas que atingiram parte da burguesia nacional. Seu prestígio caiu frente aos empresários e, ao buscar apoio da classe trabalhadora, afrouxou o controle sindical. Naquele contexto, os próprios operários colaboraram para sua cooptação a se aliarem com o Estado, por intermédio da Política de União Nacional, para combater o fascismo europeu que, àquela época, ameaçava dominar o mundo.

Getúlio Vargas, contudo, não conseguiu se manter no poder e, em 1945, o General Eurico Gaspar Dutra é eleito Presidente do Brasil. Logo no ano seguinte, o governo Dutra interviu em mais de 100 sindicatos e criou, por força do Decreto-Lei 9853, o Serviço Social do Comércio (SESC) e o Serviço Social da Indústria (SESI). Este ato determinou, de forma inelutável, o controle do tempo disponível do trabalhador tanto por parte do Estado como por parte dos empresários.

Recebendo compulsoriamente uma contribuição de 1,5% da folha de pagamento das empresas (pagos pelo empregador), o SESC e o SESI tiveram todas as condições de se expandir pelos grandes centros do país. Seu cabedal de tarefas incluía todos os serviços prestados outrora pelos sindicatos: assistência médica e odontológica, atividades sociais e recreativas e práticas esportivas. O movimento operário se esvaziou em função dos serviços prestados por estes órgãos e pela negação da autonomia e liberdade sindicais. Chamou-se este momento de desenvolvimento do lazer-empresa de Segundo Surto ou Surto Assistencialista.

Por outro lado, apesar das mazelas marcadas pelos atos estatais da época, o movimento não se extinguiu. Diversas organizações como o Movimento de Educação de Base (MEB)-, a Juventude Operária Católica (JOC), a Ação Católica Operária (ACO)-, a União Nacional dos Estudantes (UNE e outras organizações de menor expressão animavam o movimento. Atividades de lazer eram oferecidas para atrair os trabalhadores. A estratégia usada pelo Estado e pelos patrões era agora utilizada pelos operários; a Igreja Católica, historicamente aliada aos ricos, aos governos e aos latifundiários, modificou suas ações em al-

do Trabalho, outra tradicional festa já foi somada à vida do industriário paulista nessa data: a abertura dos Jogos operários do SESI (JOS) que neste ano está envolvendo 58 cidades, cerca de 1.200 empresas e 54 mil atletas de todo o Estado”. Será que algum evento promovido por algum sindicato, com objetivo de lembrar os líderes mortos no passado ou para protestar contra as condições de trabalho atuais já conseguiu reunir tal número de trabalhadores?

gumas regiões do país e ajudou a manter aceso o movimento.

Assim, de um lado o SESC e o SESI, do outro os movimentos operários, disputavam a preferência dos trabalhadores pelas atividades de lazer, contribuindo para o crescimento e o fortalecimento das associações classistas. Segundo a ACO nunca se tinha visto, apesar das condições adversas, “uma mobilização tão grande na classe trabalhadora, no meio camponês, no meio dos estudantes, nos partidos e grupos políticos, em setores da Igreja e em setores da classe média” ACO (1986, p. 109).

A Ditadura Militar de 1964 abalou e praticamente destruiu o movimento operário brasileiro. Os sindicatos que sobreviveram ao golpe transformaram-se em entidades assistencialistas. A estes sindicatos cabia prestar serviços médico-dentários, formação profissional, assistência jurídica e lazer (férias, esportes), além de assistência social aos trabalhadores e suas famílias.

Entretanto, em meados dos anos 1970 os sindicatos voltaram a se organizar. Com uma vasta lista de reivindicações, voltada especialmente para questões salariais e de direitos trabalhistas, os sindicatos relegaram o lazer do trabalhador a um segundo plano, facilitando o controle do tempo disponível pelos patrões e pelo Estado por meio da oferta de lazer. É neste contexto que surge um terceiro surto de desenvolvimento do lazer-empresa: o surto de reordenamento das relações internas na empresa. Este reordenamento tem origem nos estudos da Escola de Relações Humanas, os quais motivaram grandes investimentos na área de recursos humanos. Estes investimentos tinham um interesse camuflado de abrandar a crescente hostilidade contra as grandes empresas. Segundo Galbraith apud Camargo (1986), as empresas não tinham outra alternativa se não aceitar vários encargos, entre os quais, a oferta de lazer, ou não sobreviveriam. Camargo (1990), mesmo a par das evoluções técnicas e sociais do trabalho, conclui, após breve análise, que as atividades de lazer têm o prestígio de serem instrumento rápido e barato para atenuar conflitos internos e que as

empresas devem ter consciência de que, diante da impossibilidade da humanização imediata do trabalho de todos, cabe-lhes a obrigação de contribuir ao menos para que o tempo livre já prejudicado pelo esforço dispendido no trabalho prévio seja ao menos vivido de forma mais digna e rica (CAMARGO, 1990, p. 71).

Esta tarefa seria uma responsabilidade social da empresa moderna. Na mesma direção, Madsen et al. (1992) apontam o lazer como ferramenta privilegiada na intermediação entre o capital e o trabalho, contribuindo para a diminuição do conflito entre empregados e patrões.

Na mesma época, para além das empresas, o Estado assume papel de destaque quando identifica nas atividades desporto-recreativas mecanismos de controle da massa trabalhadora. Assim, o governo tratou de incentivar essas atividades e, com a Lei 6.251, de 1975, instituiu normas gerais sobre a prática desportiva no país. Esta lei dividiu o desporto nacional em quatro categorias: comunitário, estudantil, militar e classista. A lei previa que qualquer empresa poderia organizar uma associação desportiva e indicava, em seu artigo 45, o caminho a ser seguido: “para efeito do Imposto de Renda, poderão ser abatidas da renda bruta ou deduzidas do lucro as contribuições ou doações feitas por pessoas físicas ou jurídicas às entidades esportivas que proporcionarem a prática de pelo menos três esportes olímpicos” (In: PACHECO, 1992).

Ao mesmo tempo, programas de massificação da prática esportiva, como as conhecidíssimas campanhas ‘Mexa-se’ e ‘Esporte Para Todos’ eram amplamente incentivadas pela mídia. Na esteira desses movimentos, destaca-se que foi também, naquela época, que as “Associações Atléticas Acadêmicas” foram criadas a fim de incentivar a prática -esportiva, como ferramenta de controle do tempo disponível, dentro de um dos espaços de maior resistência civil ao governo ditatorial, as universidades públicas. À época, estudantes que praticassem qualquer tipo de esporte, amador ou não, eram discriminados pelo Movimento Estudantil e rotulados de alienados e comungantes da ordem estabelecida.

Voltando às empresas, cumpre ressaltar que o lazer oferecido dentro de uma política de incremento das relações internas é, segundo Pacheco (1992), de qualidade bastante discutível: as associações são controladas, via de regra, por profissionais da área da administração, enquanto profissionais da área de Educação Física executam apenas tarefas técnicas como meros recreadores, animadores ou técnicos desportivos. Rita Santini, ingenuamente, não acredita que as associações tenham objetivos ligados ao trabalho em si, mas respondem a solicitações do exercício do lazer para os trabalhadores. A mesma autora, entretanto, diz “que não se pode negar a influência dessas organizações recreativas na vida dos trabalhadores (...) modificando consequente-

mente os quadros de referência de valores antes existentes (...)”(SANTINI, 1993, p. 91). Ao afirmar isto, explicita um dos interesses históricos do lazer-empresa, qual seja, o de desenvolver, nos trabalhadores, por intermédio das atividades de lazer, valores e comportamentos necessários ao mundo fabril.

E sempre se renova...

À medida que os setores críticos denunciam os interesses implícitos na oferta de lazer por parte das empresas aos seus empregados, os setores conservadores criam novas estratégias para manter seu controle sobre o tempo livre da classe trabalhadora. É nesta dinâmica que surge a ideia da 'qualidade de vida no trabalho'.

Müller (2008, p.21) diz que a temática Qualidade de Vida e Saúde “subsidiaria os principais argumentos dos motivos pelos quais seria necessária a implementação de um Programa de Ginástica Laboral (GL) em empresas ou indústrias”

A GL é apresentada, muitas vezes, como sinônimo de um momento de lazer, de relaxamento dos operários, durante sua jornada de trabalho; e, por ser um tempo – teoricamente, fora do trabalho, autores como Alvarez (2002), Nahas (2003) e Martins (2005) indicam que hábitos supostamente saudáveis adquiridos durante a GL são transferidos para as outras esferas da vida do trabalhador, criando inclusive o gosto pela atividade física; desta forma, argumentam estes autores, atividades de lazer podem ser preenchidas a partir do interesse incutido no trabalhador por meio da GL, seja por meio de sua prática propriamente dita, seja pelo discurso adjacente que a acompanha. Desta maneira, partindo de uma estratégia situada em diretrizes absolutamente administrativas, a GL se mascara de lazer, tornando-se atividade atraente e motivante para os trabalhadores; todavia, seus objetivos centrais são a redução do absenteísmo, das licenças médicas e a criação de um ambiente de trabalho ilusoriamente bom e alegre.

A busca da ‘qualidade de vida no trabalho’ apresenta ainda outra característica. Inácio (1999) aponta que, para as empresas é muito importante apresentar determinados indicadores de são exigidos pelas certificadoras de qualidade do produto. Em especial, a busca pela certificação ISO⁵ de qualidade, mais do que um desejo, é uma necessida-

5-ISO – International Organization for Standardization. Órgão internacional não governamental, credenciado a fornecer certificados internacionais de qualidade pa-

de das empresas que objetivam manter sua clientela e agregar valor ao seu produto. Atualmente, apenas empresas de pequeno porte, com produção e consumo locais é que conseguem sobreviver sem tal certificação; empresas com maior demanda, obrigatoriamente, por força das leis do mercado, devem demonstrar sua capacidade em produzir com qualidade, atestando isto não apenas nos produtos, mas também nos processos de produção.

É aqui que entra a oferta de lazer, como um item constituinte da qualidade de vida no trabalho, exigência posta pelas certificadoras.

Conclusão

O breve panorama sócio-histórico acima descrito ilustra uma perspectiva de análise do desenvolvimento do lazer-empresa no Brasil desde o início deste século até os dias de hoje. Entretanto, de lá para cá, o mundo do trabalho está se modificando, se modernizando. Os conflitos entre capital e trabalho estão, pouco a pouco sendo camuflados, seja pela introdução de novas tecnologias, seja por hábeis políticas de administração de recursos humanos..

O trabalho, nos moldes fordista e taylorista, vem sendo substituído pela produção flexível. O lazer-empresa, pelo que vimos acima, tinha entre seus objetivos a missão de atenuar o conflito entre capital e trabalho, bem como, de propiciar, fora do trabalho, a satisfação que deveria vir dele mesmo. Contudo, nas fábricas, que estão se modernizando com tecnologia de base microeletrônica e gerenciamento nos moldes flexíveis, o trabalho ganha uma conotação de ‘humanizado’, de não mais alienante; apesar disso, os investimentos em lazer continuam sendo efetuados e até incrementados.

Este movimento ganha clara sustentação no discurso que envolve a qualidade de vida no e fora do trabalho. Ganha sustentação também num modelo conservador de Educação Física, que se ancora num princípio falho de que atividade física é sinônimo de saúde e, por último, baseia-se também numa perspectiva de lazer utilitarista, reprodutora da lógica capitalista e submissa aos ditames do mercado.

Por outra via, a atuação profissional neste campo ganha facilmente adeptos, com salários e carreiras mais atraentes que a escola e a indústria do fitness. Então, independentemente de uma análise sobre os ob-

ra produtos e serviços. A obtenção destes certificados deve atender inúmeros aspectos específicos para cada caso.

jetivos primevos do lazer nas empresas, apenas com uma prática utilitarista, os profissionais que atuam com o lazer oferecido pelas empresas vão reproduzindo os valores das sociedades de ordem socioeconômica capitalista, colaborando para o processo de exploração da mais-valia e, restringindo as possibilidades de superação do modelo societário de classes, ainda que sejam estes mesmos profissionais, tão explorados quanto os outros.

É a partir desta direção que vemos a história do lazer nas empresas brasileiras: a direção de uma busca permanente pelo controle da vida fora e no trabalho, condição indispensável para a manutenção do status quo.

The Leisure in Brazilian companies: an historical-critical análise

Abstract

This paper analyzes, from a historical-critical view, the development of leisure in the Brazilian companies, taking into account that expliciting the history of leisure in the Brazilian companies can not be restricted to the simple description of chronological facts. In addition to some chronological indications, this paper identifies socio-economic-political factors that contributed to the expansion of governmental and corporations investments in the workers leisure . The history presented is built from two different perspectives that are contradictory in nature: 1) the search for workers in order to fulfill their socialization needs; and 2) the intention of the State and corporations in controlling the workers free time.

Keywords: Physical Education - Leisure - History - Companies

El ocio en las empresas brasilenas: una análise histórico-crítina

Resumen

Este trabajo analiza, desde una mirada histórico-crítica, el desarrollo del ocio en las empresas brasileñas, conscientes del hecho de que explicar la historia de las empresas brasileñas no puede limitarse a una descripción cronológica de los hechos. Además de algunas indicaciones cronológicas, el documento apunta aspectos socio-económico-políticos que contribuyeran a la expansión de las inversiones de los empresarios y del gobierno en el ocio de los trabajadores . La historia presentada se configura desde la perspectiva de dos estrategias principales que, en general, se oponen: 1) la búsqueda de trabajadores para cubrir sus necesidades de socialización, y 2) la intención del Estado y de las empresas para controlar el tiempo libre de los trabajadores.

Palabras clave: Educación Física - Ocio y Tiempo Libre - Historia - Empresas

Referências

ACO - Ação Católica Operária. **História da classe operária no Brasil**. 2o cad. Rio, 1985.

ACO - Ação Católica Operária. **História da classe operária no Brasil**. 4o cad. Rio, 1986.

ALVAREZ, B. R. **Estilo de vida e hábitos de lazer de trabalhadores, após 2 anos de aplicação de Programa de Ginástica Laboral e Saúde: caso – Intelbrás**. 2002. 170 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Florianópolis, 2002

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Física e Desportos. **Esporte e lazer na empresa**. Brasília, MEC/SEED, 1990.

CAMARGO, L. O. **O que é lazer**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

CAMARGO, L. O. Lazer nas empresas - tendência de um novo DRH. In: BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Física e Desportos. **Esporte e lazer na empresa**. Brasília, MEC/SEED, 1990. p. 69-74

COSTA, L. P. Fundamentos do lazer e esporte na empresa. In: BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Física e Desportos. **Esporte e lazer na empresa**. Brasília, MEC/SEED, 1990. p. 11-44

FEDEL, A. Começam os maiores jogos operários do país. **Notícias da FIESP**. 06/05/96. p. 36-37.

GRAMSCI, A. **Maquiavel, a política e o estado moderno**. Rio: Civilização Brasileira, 1984.

INÁCIO, H. L. D. Os interesses contemporâneos no lazer-empresa. In: MARCELINO, N. C. **Lazer e Empresa**. Papyrus: Campinas, 1999. p. 149-162.

KOONTZ & O'DONNELL. **Princípios de administração**. São Paulo: Livraria Pioneira, 1969.

LOPES, T. **Problemas de pessoal de empresa moderna**. Rio: FGV - Serviço de Publicações, 1977.

MADSEN, J.; MARCOLINO, L. OLIVIERI, L.; RAMALHO, C. A questão social do lazer e esporte na empresa. **Revista Brasileira de Ciências do esporte**. Ijuí, 12 (1,2,3), p. 297-303, 1992.

MARTINS, C. O. **Efeitos da Ginástica Laboral em Servidores da Reitoria da UFSC**. 2000. 109f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Florianópolis UFSC, 2000.

MULLER, H. V. O. **Trabalho e Educação Física: a Ginástica laboral na forma social do Capital**. Dissertação (Mestrado em Educação). 161 f. Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Florianópolis, 2008.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. Londrina: Midiograf, 2003.

PACHECO, R. T. B. O lazer nas empresas: onde está o trabalhador? **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**. Ijuí, 12 (1,2,3), p.249-256, 1992.

RESENDE, A. P. **História do movimento operário no Brasil**. São Paulo: Ática, 1986.

SANTINI, R.C.G. **Dimensões de lazer e da recreação: questões espaciais, sociais e psicológicas**. São Paulo: Angelotti, 1993

Endereço para correspondência

betoinacio@gmail.com

Humberto Luís de Deus Inácio

Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Educação Física.

Faculdade de Educação Física, Campus Samambaia

Campus Samambaia

74001-970 - Goiania, GO - Brasil