



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

ALEXANDRE STELLA PINTO

**UM ESTUDO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA: O
ESPORTE COMO EXPANSÃO DO CONCEITO DE QUALIDADE DE
VIDA TOTAL.**

Assis

2013

ALEXANDRE STELLA PINTO

**UM ESTUDO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA: O
ESPORTE COMO EXPANSÃO DO CONCEITO DE QUALIDADE DE
VIDA TOTAL.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como
requisito do Curso de Graduação em Administração
em ênfase em Comércio Exterior

Orientador: _____

Assis
2013

FICHA CATALOGRÁFICA

PINTO, Alexandre Stella; SILVA, Elizete Mello da.

Diretrizes para elaboração de trabalho Acadêmico-Científico. Um estudo sobre qualidade de vida na empresa: O esporte como expansão do conceito de qualidade de vida total.

Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2013.
31p.

1.Trabalho de conclusão de curso (TCC)

CDD: 568
Biblioteca da FEM

**UM ESTUDO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA: O
ESPORTE COMO EXPANSÃO DO CONCEITO DE QUALIDADE DE
VIDA TOTAL.**

ALEXANDRE STELLA PINTO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como
requisito do Curso de Graduação em Administração
em ênfase em Comércio Exterior

Orientador: _____

Analizador (1): _____

Assis
2013

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu pai, Geraldo pelo incentivo, esforço pela conclusão do curso. E minha mãe, Maria de Lourdes pelo total apoio e incentivo pela realização desse sonho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço aos meus pais, Geraldo e Maria de Lourdes por sempre me motivarem a vida toda sempre nos momentos mais difíceis, e que fizeram o possível e o impossível por mim desde sempre.

Os meus amigos que me apoiaram, me corrigiram, me aturaram, me ensinarão sem pedir nada em troca e me fizeram saber que a vida sem eles não teria graça

A professora Elizete de Melo pela ótima orientação, pela sua paciência e constante estímulo transmitido durante o trabalho.

Ao pessoal do meu estagio que tiveram paciência comigo, pelo aprendizado pessoal e profissional que guardarei para sempre.

Por ultimo e não menos importante agradeço a DEUS, que me permitiu tudo isso ao longo de minha vida e reconheço cada vez mais em todos meus momentos, é o maior mestre entre todos.

A morte não é a maior perda da vida,
A maior perda da vida é o que morre
dentro de nós enquanto vivemos.
(Pablo Picasso)

RESUMO

O trabalho teve como proposta analisar as vantagens da inclusão do esporte como expansão da qualidade de vida dentro das empresas. O esporte é um instrumento que estimula a sociedade, na prevenção da saúde e aumentando a produção do colaborador. Nesse contexto, foram abordados temas pertinentes que incentivam a adesão das organizações na elaboração de projetos esportivos para qualidade de vida total de seus funcionários e colaboradores.

Palavras-Chave: esporte, qualidade de vida, empresas, organizações, colaboradores

ABSTRACT

The study was proposed to analyze the benefits of inclusion of sports as expanding the quality of life inside the companies. The sport is an instrument that stimulates society, health prevention and increasing the production of the employee.

In this context we discuss topics relevant to encourage membership of organizations developing sports projects for overall quality of life of its employees and collaborators.

Keywords: sport, quality of life, business, organization, employees

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT	Qualidade de vida do Trabalho
AVC:	Acidente Vascular Cerebral
ABQV:	Associação Brasileira de Qualidade de Vida

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. A QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA	13
1.1 O QUE É QUALIDADE DE VIDA.....	13
1.2 COMO AS EMPRESAS MODERNAS PENSAM SOBRE A QUALIDADE DE VIDA DE SEUS FUNCIONÁRIOS	14
1.3 PROJETOS DE QUALIDADE DE VIDA DENTRO DAS EMPRESAS ..	16
1.4 CONVIVÊNCIA INTERGERACIONAL.....	17
1.5 ABSENTEÍSMO.....	18
2. O PAPEL DO ESPORTE COMO EXPANSÃO DO CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA	21
2.1 BENEFÍCIOS DA ATIVIDADE ESPORTIVA	21
2.2 O ESPORTE DENTRO DA EMPRESA	22
2.3 O MARKETING ESPORTIVO.....	23
3. O ESPORTE NA EMPRESA: UMA ANÁLISE DE CASO.....	25
3.1 A IMPORTÂNCIA DA AUTO-ESTIMA.....	25
3.2 O PROJETO “FORMA LIVRE”	26
3.3 ENTREVISTA COM OS PARTICIPANTES DO PROJETO	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30

INTRODUÇÃO

Atualmente com esse ambiente globalizado cada vez mais competitivo e a busca por resultados cada dia mais desafiador, com isso a exigência sobre os funcionários e colaboradores ficam cada vez maior, diariamente sobre pressão de resultados, metas de vendas resultando estresses diários. Com isso as organizações vêem a necessidade de investirem em programas de qualidade de vida (QVT), sempre olhando o bem estar de seus funcionários, de sua capacidade produtiva e de seus resultados.

As organizações começam a ser preocupar mais com seus funcionários não só no produto final porque sabem que depende da motivação deles para não ter quedas nos faturamentos, por isso estão dando auxílio para estimulá-los com bonificações, plano de saúde, plano de carreira e etc., também se preocupando seu estado emocional e físico para um bom desenvolvimento de tarefas e um proporcionando um bom ambiente de trabalho.

O esporte como uma ferramenta organizacional que trabalha com disciplina, filosofias de vida, respeito, dedicação e persistência equilibra a parte física e mental, fazendo com que seus funcionários adoçam menos, vivendo menos estressado, estimulando o equilíbrio mental fazendo com que se crie um laço de familiaridade com a empresa

A pesquisa tem por finalidade apontar os problemas inerentes ao tema, nessa perspectiva discutiremos as possibilidades de como melhorar a qualidade vida dos funcionários para que não ocorra a diminuição nos lucros das organizações causada, especialmente, por desestímulo e doenças de funcionários e colaboradores.

1. A QUALIDADE DE VIDA NA EMPRESA

“A expressão qualidade de vida foi utilizada pela primeira vez associada a economia por Lyndon Johnson, em 1964, data em que começou o seu mandato de presidente dos EUA, ao afirmar que os objetivos da economia não podia ser medidos através do balanço dos bancos, mas através da qualidade de vida que proporcionam as pessoas”.

A origem do movimento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) começou em 1950, com surgimento da abordagem sócio-técnicas. Somente na década de 60 tomaram impulsos, iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar só efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores.

Entretanto, a expressão Qualidade de Vida no Trabalho só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, então com isso surge um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, devido a preocupação com a competitividade internacionais e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado nos empregados.

Existia uma tentativa de integrar os interesses os empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos. Outras tentativa era a de tentar maior motivação nos empregados, embasando suas filosofias nos trabalhos dos autores da escola de Relações Humanas.

A Qualidade de Vida é a busca dos processos de trabalho, que são desenvolvidos de maneira que o melhor potencial humano seja aproveitado, sendo individual e em equipe, assim a QV inserida no contexto organizacional auxilia no repensar continuo da empresa”. (Massolla e Calderari)

1.1 O QUE É QUALIDADE DE VIDA

Qualidade de Vida é um meio de medir as condições de vida de um empregado dentro de uma Organização. Envolve saúde, psicológico, esporte, lazer, relacionamento social e o poder de compra, não se confundindo com padrão de vida, uma medida que quantifica a qualidade e quantidade q qualidade e quantidade de bens e serviços disponíveis.

O conceito de Qualidade de Vida é usado na linguagem comum e cientificamente em diferentes áreas como a economia, sociologia, enfermagem, psicológica e educação. Não é fácil definir qualidade de vida, o conceito é bem complexo difere de cultura para cultura, empresa para empresa, tempo para tempo e de pessoa para pessoa. A qualidade de vida é assim está diretamente relacionada com a percepção que cada um tem de si e dos outros.

Giovanni Pires et al (1998) refere,

“Qualidade de vida significa muitas coisas. Diz respeito como as pessoas vivem, sentem compreendem seu cotidiano. Envolve portanto, saúde, educação, transporte, moradia, trabalho e participação nas decisões que lhe dizem respeito determinam como vive o mundo. Compreendem desse modo, situações extremamente variadas, como, anos de escolaridade, atendimento digno em caso de doenças e acidentes, conforto e pontualidade nas condições para se dirigir a diferentes locais, alimentação em quantidade suficiente qualidade adequada e, até mesmo posse de aparelhos eletrodomésticos”.

1.2 COMO AS EMPRESAS MODERNAS PENSAM SOBRE A QUALIDADE DE VIDA DE SEUS FUNCIONÁRIOS

As empresas modernas sabem que seus negócios de seu maior diferencial competitivo seu profissionais gerando um ciclo de sustentabilidade, cuidando de seus clientes, acionistas, fornecedores, colaboradores, da sociedade e do meio ambiente. Investir em seus profissionais e ajuda-los na melhoria de sua qualidade de vida e equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal.

Já há algum tempo o conceito de qualidade de vida no trabalho não se limita a benefícios de assistência médica. Manter uma organização saudável vai muito além disto e fatores como clima organizacional e qualidade de vida é essencial para manter o funcionários satisfeitos e produtivos, atualmente as empresas estão investindo mais neste assunto, mais ainda não foi atingindo o nível ideal as grandes iniciativas partem das Multinacionais e de áreas de Recursos Humanos muito bem estruturadas mas o cenário vem mudando, pequenas e médias empresas vêm absorvendo o conceito de saúde corporativa e percebem que hoje para manter pessoas felizes com o se trabalho algo a mais que o retorno financeiro. Medidas pequenas mas que dão efeitos, como sala de descanso cursos e palestras entre outros benefícios.

“O profissional se tornou mais exigente na hora de escolher um bom lugar para trabalhar e empreender sua carreira. Acabaria então a historia do funcionário vender a sua saúde simplesmente por salário. As pessoas estão mais exigentes”. Opina Valdecir Moreira Soares, Consultor em Segurança do Trabalho e Qualidade de Vida da MQC Consultora em Qualidade de Vida e RH. Para ele será um marco para os trabalhadores do século XXI, o desenvolvimento de relações interpessoais baseadas na ética e na justiça, se tornando um profissional bem sucedido elevando sua alto estima e qualidade de vida.

O ambiente empresarial tem buscado a competitividade em virtude das profundas mudanças ocorrida na economia mundial, nas relações sociais e políticas, na tecnologia, nas organizações produtivas e nas relações de trabalhos.

No Brasil, essas transformações assumiram a expressão maior em consequência da abertura abrupta da economia, da implementação dos programas de estabilização monetária e das reformas constitucionais que visam a redução e à orientação do papel do estado na economia. Todas essas mudanças geram um ambiente sócio empresarial em ebulição, no qual os fatores conjunturais de sobrevivência muitas vezes se sobrepõem aos objetivos de mudanças ao longo prazo na sociedade conduzam, efetivamente as melhorias de condições de vida e bem-estar dos cidadãos (Limongi França).

Segundo Albuquerque (1992), dentro desse contexto, no qual as organizações buscam produtividade e processos de mudanças que tenha o objetivo de melhorar seu posicionamento competitivo no mercado, a qualidade de vida no trabalho (QVT) vem ganhando espaço como valor interno das práticas de competitividade acessivo ao bem-estar organizacional.

Quando a intenção é a de obter produtividade, em meio a mercado competitivo, para sobrevivência da empresa, a QVT entra como recurso para melhorar a produtividade, ela possui intenção específica de alta performance e isso precisa estar claro ao funcionário. O cuidado com o funcionário precisa ser combinado.

Do ponto de vista do funcionário, o salário é sempre importante, ganhar bem é importante, mas é preciso estar em um ambiente saudável, de bem-estar. O melhor pacote de serviços de QVT é aquele que não possui dupla mensagem – como se a empresa estivesse interessada apenas em mais produtividade. A recomendação é expor os objetivos: “Queremos melhores resultados, vamos cuidar de tais questões, etc.”.

A combinação disso deve ser negociada, o que chamamos de contrato psicológico de trabalho. A política de fazer QVT deve combinar resultados de mercado e o retorno do próprio empregado, que fala sobre suas demandas: celular subsidiado em parte pela empresa, benefícios de saúde, etc. A pessoa sinaliza o que quer, pois muitas vezes a empresa gasta muito dinheiro e não atinge o ponto motivacional, de incentivo. Isso tem que ser estudado de modo respeitoso, individualizado e maduro.

1.3 PROJETOS DE QUALIDADE DE VIDA DENTRO DAS EMPRESAS

A empresa Nívea, especialista em cuidados especiais a empresa promove o programa “Bem-Estar” há mais de um ano oferecendo massagem uma vez por semana e outras atividades para seus funcionários. Renata Braitte responsável pelos Recursos Humanos afirma que os colaboradores ganham tempo quando param e fazem massagem, pois voltam ao trabalho mais produtivos. “Acreditamos que isso aconteça porque os funcionários ficam mais conscientes do próprio corpo, muitos se

queixavam de dores de cabeça e falta de concentração e agora não se queixam mais”, diz.

A Coca-Cola mantém no subsolo do prédio onde funciona, na Praia de Bota Fogo – RJ, uma academia para a realização de algumas atividades esportivas como aeróbica, ginástica localizada e alongamento e modernos equipamentos para quem prefere fazer exercícios anaeróbicos como uma freqüência significativa de 55% dos seus 450 funcionários praticam esporte na empresa. A multinacional afirmou que cada dólar investido no programa de medicina preventiva e qualidade de vida representa uma economia de quatro dólares em despesas com a assistência médica. Mais do que aprimorar a estética e o bem-estar de seus trabalhadores a empresa está investindo em seu próprio lucro.

Os projetos de qualidade de vida estão ligados a pratica de RH e envolvem cuidados com alimentação e orientação sobre consumo, cuidado com sobre carga de trabalho, clima organizacional saudável, problemas de violência, assedio moral, uma agenda em que haja ações que envolvam rotinas do dia a dia para que o colaborado possa se cuidar e que a empresa demonstre que ele se cuide.

1.4 CONVIVÊNCIA INTERGERACIONAL

A relação intergeracional já é estudada na Europa há décadas e agora, com o aquecimento do mercado brasileiro, o país esta mais atento a esta questão de gerações. Uma das formas de melhorar a convivência é ter política explicitas de respeito entre as idades. Essa percepção de qual a dimensão de movimento de cada ciclo de vida, quais são as oportunidades, política de ações afirmativas facilitam essa integração. Outra coisa muito simples é a questão do respeito entre as pessoas, qual abre espaços a diálogos e soluções interessantes de competitividades e carreira.

GERAÇÕES:

Veteranos - Senhores que nasceram durante a 1ª Guerra Mundial, participaram da segunda guerra, não necessariamente ativamente. Foram educados para a disciplina e o respeito às hierarquias. No trabalho, valorizam o comprometimento e a lealdade;

Baby Boomers - Nascidos logo após a 2ª Guerra, entre 1945 e 1960. Viveram a fase de engajamento contra ditaduras e poderes tiranos. Workaholics, valorizam o status e o crescimento profissional. São responsáveis pelo estilo de vida que se tem hoje, baseado em conquistas materiais;

Geração X - Compreende os nascidos entre 1961 e 1980. Céticos em relação à política. Gostam de alguma informalidade no trabalho e buscam qualidade de vida e equilíbrio. Carreira de 20 anos na empresa não é com eles;

Geração Y - Nascido de 1981 a 1999. Adora feedback, sonha em conciliar lazer e trabalho e é muito ligado às novas mídias. São comprometidos em mudar o mundo na esfera ecológica, se engajam em trabalhos voluntários, são informais e imediatistas. Tecnologia e diversidade são naturais, usam recursos online. A falta de cerimônia com os pais leva à indiferença com a autoridade no trabalho.

1.5 ABSENTEÍSMO

Com a chegada da revolução industrial, ocorrida em meados do século XVIII a palavra absenteísmo, começou a ser utilizada. Após a migração do campo para a cidade tal palavra passou a ser aplicada aos trabalhadores com tendências a faltar ao serviço (Neto, 2006).

O termo absenteísmo ou absentismo assinalar as ausências dos trabalhadores no processo de trabalho, o tempo perdido quando os empregados não vão ao trabalho. O absentismo constitui a soma dos períodos em que os funcionários se encontram ausentes do trabalho, seja ela por falta ou algum motivo de atraso.

O absenteísmo por doença é considerado como o mais importante dos diversos tipos existente absenteísmo voluntário, absenteísmo por doença, absenteísmo por patologia profissional, absenteísmo legal e absenteísmo compulsório (Neto, 2006)

- a) Absenteísmo voluntário – é a ausência do trabalho, por razões particulares. Portanto, trata-se de ausência não justificada, sem amparo legal, de exclusiva responsabilidade do trabalhador;
- b) Absenteísmo por doença – inclui todas as ausências por doenças, diagnosticada por procedimento médico;
- c) Absenteísmo por patologia profissional – compreende as ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Absenteísmo legal – aquelas faltas ao serviço amparadas em lei, como licença maternidade, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar; e
- e) Absenteísmo compulsório – falta ao trabalho por imperativo de ordem legal, ainda que o trabalhador não deseje, tais como: suspensão imposta pela chefia, prisão, etc.

Temos que ter muito cuidado ao analisar o problema, infelizmente pode estar em uma má gestão que não conseguem perceber os verdadeiros causadores da insatisfação como salários baixos, promoções sem aumento de salário, dupla função, horas extras obrigatórias e muitas outras situações de estresse do cotidiano.

Estudos trazem diferentes causas para o absenteísmo como as jornadas prolongadas de trabalho, condições insalubres oferecidas aos trabalhadores, tensão emocional fatores que acarretam o absenteísmo.

A organização deficiente da área de trabalho é atualmente uma das maiores causas de afastamento por LER (Lesão por esforços repetitivos). Nesses casos, o trabalhador fica sujeito a uma série de movimentos e de esforços repetitivos que o levam à fadiga, a lesões de tendões e nervos, à perda de potência muscular e até a atrofia dos membros afetados (Neto, 2006)

Poucas empresas têm um programa que contemple a preocupação com o conforto do trabalhador nos postos de trabalho. Mesmo com toda a evolução tecnológica, ainda poucos projetos de máquinas, equipamentos, processos e até fábricas inteiras são concebidos com visão ergonômica. Cargas excessivas, flexões de tronco constantes, movimentos de pinça (polegar indicador), rotação e flexão de pulsos,

altura dos equipamentos incompatível com a estatura do trabalhador e com impossibilidade de regulagem e cadeiras e bancos que geram problemas posturais e de coluna, são alguns exemplos de situações rotineiras na grande maioria das organizações no Brasil, que muitas vezes acabam refletindo na vida social e familiar do trabalhador. (BALERINI, 2003)

Segundo, Souto (1980, p. 22)

Empresas que valorizam o empregado oferecendo-lhes benefícios apresentam um menor índice de absenteísmo quando os mesmos percebem esta preocupação por parte da empresa. Outro fator minimizador encontra-se nos sistemas de serviço médico e social próprios, além de serviço de transporte. Empresas onde há nítida preocupação com a segurança e o bem-estar dos empregados no trabalho, incluindo assistência alimentar, oferecem índices satisfatórios.

Para um bom tratamento é fundamental que a empresa tenha uma boa gestão de RH que consiga analisar os verdadeiros problemas no quadro de sua empresa oferecendo tratamentos físicos, psicológico, saúde entre outros. O esporte como uma excelente ferramenta para tratamento e prevenção do absenteísmo tem o papel de contribuir para o bem estar e relacionamento sociais como campeonatos internos, por exemplo um campeonato interno de futsal, trabalhando o relacionamento interpessoal, entre outros benefícios físicos e mentais. Também a Ginástica Elaboral a Atividade física de pouca exigência e de curta duração (de dez a quinze minutos) no próprio local de trabalho, incluindo alongamento, relaxamento, recreação e consciência corporal. Atua na prevenção de doenças originadas por sobrecarga do sistema osteomuscular, fadiga muscular, além de corrigir vícios posturais, aumentando a disposição do empregado.

2. O PAPEL DO ESPORTE COMO EXPANSÃO DO CONCEITO DE QUALIDADE DE VIDA

O papel do esporte é uma atividade física sujeita a determinados regulamentos e que geralmente visa a competição entre os praticantes, para ser esporte tem que ter envolvimento de habilidades e capacidades motoras, esporte diverte e entretém e constitui uma forma metódica e intensa de um jogo que tende a perfeição e a coordenação dos esforços muscular tendo em vista uma melhoria física e espiritual do ser humano.

Também pode definir como um fenômeno sócio-cultural, que pode ter pratica voluntárias de atividade predominante física competitiva com a finalidade recreativa ou profissional, ou predominante física não competitiva com finalidade de lazer, contribuindo para a formação, desenvolvimento e aprimoramento físico, intelectual e psíquico de seus praticantes e espectadores além de ser uma forma contra a exclusão social.

2.1 BENEFÍCIOS DA ATIVIDADE ESPORTIVA

A prática de exercícios físicos traz benefícios que se manifestam sob todos os aspectos do organismo, auxilia na melhora da força e do tônus muscular e da flexibilidade, fortalecimento dos ossos e das articulações.

Em relação a saúde física ocorre a perda de peso e da porcentagem da gordura corporal, redução da pressão arterial em repouso, melhora do diabetes, diminuição do colesterol total e aumento do “colesterol bom”. Todos esses controles auxiliam na prevenção e no controle de doenças, sendo importantes para a redução da mortalidade associadas a elas.

Já no campo da saúde mental, a pratica de exercícios ajuda na regulação das substâncias relacionadas ao sistema nervoso, melhora o fluxo de sangue para o cérebro, ajuda na capacidade de lidar com problemas como o estresse, também

auxilia na abstinência de drogas e na recuperação da auto-estima. Há redução da ansiedade e do estresse ajuda no tratamento contra a depressão. A atividade esportiva também pode exercer efeitos no convívio social do indivíduo, tanto no ambiente de trabalho como no familiar.

Uma pesquisa feita pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) revelou que a prática de esportes além de fazer bem ao organismo, fortalecer a musculatura e melhorar a capacidade respiratória, foi descoberto que as atividades físicas são ótimas para a saúde cerebral. Fazer dança, natação, artes marciais e outras atividades beneficia o bombeamento sanguíneo, aumentando o nível de oxigênio pelo corpo e até mesmo para as cavidades da massa cinzenta. Aqueles que realizam alguma atividade física regularmente menos chances de sofrer um AVCs (Acidente Vasculares Cerebrais).

2.2 O ESPORTE DENTRO DA EMPRESA

Além de proporcionar o bem estar físico, programas de qualidade de vida que envolvem práticas esportivas deixa funcionário mais preparado para lidar com várias situações tanto no trabalho como fora, “Os programas desenvolvidos pelas empresas demandam uma visão abrangente, que considerem tanto o trabalhador tanto no ambiente no qual está sendo inserido”, afirma Daniele Kallas, educadora física e integrante do Conselho Científico da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV).

Esses trabalhos organizados pelas empresas são ainda oportunidades para integrar os colaboradores, viabilizar a participação de pessoas pouco habituadas a prática esportiva e agregar novos conhecimentos e valores para a equipe.

“A atividade física e o esporte são importantes meios de desenvolvimento de habilidades e competências como o trabalho em equipe; o resgate de valores humanos; o exercício da cidadania; a vivência da ética humanizadora; a capacidade de tomada de decisão; o respeito às diferenças, aos próprios limites e ao outro; a construção da identidade de grupo e do senso de pertencimento; e a serenidade

perante a vitória e a derrota, no campo de jogo e ao longo da vida”, afirma o Professor Trindade coordenador do núcleo de Educação Física, Esportes, Fisiologia e Comportamento do Colégio Friburgo.

E finaliza: “A prática esportiva é capaz de ampliar as possibilidades de desenvolvimento permanente tanto do colaborador quanto da empresa, pois educa ambos para estilos de vida mais ativos e saudáveis e oferece momentos de interação social.”

2.3 MARKETING ESPORTIVO

O marketing esportivo, assim como o marketing moderno, teve grande ascensão no Brasil principalmente nos anos 50, durante o governo de Juscelino Kubitschek. A política, cujo mote era "50 anos em 5" levou diversas organizações, tanto nacionais com internacionais, a operar no país.

As grandes empresas de origem estrangeira traziam para o país as mesmas marcas que comercializavam em outros países e limitavam-se a produzir artigos padronizados. O foco estava nas vendas, mas empresas-líderes já utilizavam estratégias de marketing como as pesquisas, a propaganda e promoções de venda, foi também nos anos 50 que o marketing foi introduzido nas faculdades. A pioneira foi a Fundação Getúlio Vargas em São Paulo, que o incluiu nas disciplinas do curso de Administração de Empresas.

Mais tarde, com o golpe de 1964, o governo ditatorial passou por sérias dificuldades econômicas e o progresso só retornou por volta de 1967. Em 1980, a alta da inflação e a interrupção dos investimentos estrangeiros, novamente fez com que o marketing decaísse. Entre altas e baixas, o marketing passou a ter forte ascensão com o uso da informática, quando o controle das estratégias tornou-se mais rápido e preciso.

No exterior, o marketing esportivo surgiu a partir das restrições à publicidade do cigarro e da bebida impostas pelos Estados Unidos e parte dos países da Europa. A iniciativa de patrocínio do futebol partiu da Stock, fábrica de bebidas, que resolveu divulgar sua marca nos estádios italianos.

Marketing esportivo é um conjunto de ações voltadas a prática e a divulgação de modalidades esportivas, clubes e associações, seja pela promoção de eventos e torneios pelo patrocínio de equipes e clubes esportivos.

Antônio Afif afirma que marketing esportivo com estratégia de sucesso é uma das estratégias que utilizam o esporte para atingir suas metas, com produtos e serviços voltados aos consumidores de alguma forma com o esporte (camisas oficiais por exemplo), e uma estratégia que use o esporte como meio de divulgar os produtos sem que tenham ligação com o material esportivos (patrocinadores).

Empresas e marcas líderes costumam privilegiar, aproveitando-se da boa imagem de atletas ou equipe esportiva junto a opinião pública gerando resultados extremamente positivos para sua imagem.

Além das vendas a estratégia de associar a empresa ao esporte gera o rejuvenescimento da marca por estar ligado ao público jovem.

3. ESPORTE NA EMPRESA: UMA ANÁLISE DE CASO

A ciência da saúde nos últimos anos reconheceram e vem procurando, um caminho mais amplo, que lhes permitam sair da visão meramente biológica, para repensar o homem, como um ser composto pelas dimensões bio-psico-social.

Diante disso, torna-se necessário um novo posicionamento dos profissionais de saúde, capaz de admitir o homem como um ser global, em constantes ações interativas e retroativas com o ecossistema, ações que mesmo esbarrando em normas coletivas, são de ordem particular, traduzindo em manifestações subjetivas.

Com a entrada do século XXI torna-se necessário um novo posicionamento e uma nova postura sobre o homem e seu meio, nesse terreno onde a unidade convive com a diversidade, nada melhor do que tornar o ambiente e o trabalho

3.1 A IMPORTÂNCIA DA AUTO - ESTIMA

A forma como nos sentimos a cerca de nós mesmos, é algo que afeta todos os aspectos de nossa existência, desde a maneira como agimos no trabalho, nas relações intersociais e familiares. Nossas reações aos acontecimentos do cotidiano, são determinados por quem e pelo que pensamos que somos.

Além dos problemas biológicos, ainda temos que lidar com problemas psicológicos como ansiedade, depressão e etc. Mas de todos os problemas nenhum é tão importante quanto o julgamento que fazemos de nós mesmos. Portanto a Auto-estima positiva é requisito necessário para ter uma vida saudável.

Ter uma auto-estima elevada é sentir-se bem, adequado à vida, competente e pronto para lutar pela vida e pela felicidade.

Ter uma auto-estima saudável significa não estar em guerra consigo mesmo, que reflete em não estar em guerra com ninguém, este é o fundamento da nossa

capacidade de reagir, ponderar e relevar, considerar tudo positivo e mais fácil de lidar em nossas relações sociais.

3.2 PROJETO FORMA LIVRE

O projeto “ forma livre” foi elaborado e será desenvolvido sob a responsabilidade do Prof. Marco Gaetano Grazioli do Imesa, unidade de ensino mantida pela F.E.M.A. O projeto tem como pressuposto básico que o indivíduo pode alcançar uma vida equilibrada e saudável, mantendo uma qualidade de vida e um desenvolvimento integral, se combinar Técnicas de condicionamento físico, exercícios localizados, técnicas de respiração e alongamento, para o aprimoramento físico e mental orientados por profissionais da área de Educação Física.

Tendo em vista todo o histórico acima já relacionado e a necessidade de oferecer praticas de atividade física, desportiva e recreativa à comunidade interna e também permitir uma relação mais harmoniosa e com o meio ambiente, também motivando a socialização funcional da comunidade interna.

Este projeto também vem de encontro a necessidade de solucionar o problema das águas de enxurradas que, efetivamente, inundam a área verde já existente ocasionando vários estragos de ordem material. Tornando esta área urbanizada para o campus da F.E.M.A, possibilitando assim o nascimento de um projeto ecologicamente correto.

O projeto teve como objetivo:

Proporcionar a comunidade interna da F.E.M.A, uma área ecológica e ao ar livre para a prática de exercícios físicos mantendo assim um condicionamento físico funcional.

Proporcionar aos profissionais e estudantes da F.E.M.A, um espaço de recuperação dos males que permeiam suas funções para que possam retornar ao seu trabalho com mais vigor físico e equilíbrio psicológico.

Desenvolver e estimular práticas de atividades físicas como forma de lazer e incentivo à novas práticas de modalidades esportivas fora do Campus da F.E.M.A.

Desenvolver atividades recreativas de forma livre através do contato com a natureza.

Oferecer condições à comunidade interna, aproveitamento do espaço físico para a prática de relaxamento, leitura e reflexão.

Entre as praticas:

Atividade Física orientada ao ar livre, com seguimentos de caminhada orientada, corridas orientadas, exercícios localizados em forma de circuito, exercícios respiratórios, alongamentos, relaxamentos, e atividades relacionadas a auto estima e reflexão.

O público alvo:

- Profissionais da Fema.
- Professores do Imesa.
- Alunos da Fema.

Recursos Materiais:

- Pista de Corrida e caminhada com 1.000 metros.
- Quadra Poliesportiva.
- Academia ao ar livre.
- centro de vivencia.

Recursos Humanos:

Professor de Educação Física para atividades orientadas.

3.3 ENTREVISTA COM PARTICIPANTES DO PROJETO

Nivaldo Aparecido de Melo, supervisor financeiro, começou por incentivo da empresa, em convenio com a UNIMED, inicialmente tinha por objetivo adquirir conhecimento através das palestras e acompanhar mais de perto como estava sua saúde, faz parte do projeto desde 2008, percebe que desenvolver muitas atividades de maneira mais tranqüila sem afobar com os prazos as preocupações com o trabalho ocorre de maneira natural.

Gosta de atividades que requer força, através do projeto começou a praticar corridas de rua treinando diariamente e participando com freqüência de campeonatos, com as atividades do projeto melhorou sua auto estima, postura e nível de concentração. Hoje afirma que os participantes do projeto são pessoas melhores em vários níveis, afirma que o maior problema do projeto é a falta de adesão dos demais funcionários talvez pela iniciativa da própria empresa.

Juliana Rodrigues, funcionaria do setor de compras, Vieira conta que começou o projeto desde o inicio porque queria melhorar sua forma física, resistência e por motivo de dores nos braços e pescoço, dores por digitação, tensão e sobrepeso, o objetivo era não precisar fazer fisioterapia fora da FEMA e emagrecer, conta que com os beneficio das atividades hoje em dia tem mais disposição, mais animo, menos dores, melhora da auto estima, melhor relacionamento com os as pessoas que fazem o exercícius, gostaria que o projeto fosse acessível para mais pessoas afirma que o projeto é ótimo e mais pessoas de sua empresa deveriam conhecer.

Elson Miguel da Silva, auxiliar administrativo conta começou a participar do projeto pela oportunidade de praticar exercício em um horário que a empresa forneceu seus objetivos eram melhorar sua forma física para praticar esportes e um melhor desempenho no trabalho, com as mudanças sentidas nas atividades melhorou sua disposição e seu desempenho dentro da empresa. Destaca os benefícios alcançados durante o período melhora na condição física, menos necessidades de consultas medicas e o bem estar e está no projeto desde o começo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da pesquisa podemos percorrer uma leitura que ampliou o conceito de qualidade de vida a partir das atividades esportivas dentro das organizações e das empresas. Os benefícios do esporte estão relacionados tanto a qualidade de vida dos colaboradores e funcionários como também com o aumento da produtividade dentro das empresas.

Assim sendo, tornou-se inegável que o esporte exerce uma função de mão dupla quando inserido nos espaços produtivos. O funcionário que tem a possibilidade de participar das atividades físicas fica mais disposto e aumenta sua autoestima, diminuindo o estresse e o absenteísmo tão freqüente em espaço de trabalho.

Somando à discussão teórica aos depoimentos dos colaboradores que participam do projeto “Forma Livre”, percebemos empiricamente os benefícios da saúde, física e mental dos colaboradores e as vantagens que as empresa teve com esse investimento em sua produção.

Percebemos claramente dos funcionários que participam do projeto, o baixo índice de absenteísmo por parte deles, são pessoas que apresentam um bom desempenho físico, mental e saudável.

De tal maneira, podemos concluir que de fato são inúmeras as vantagens da inserção de praticas de âmbitos esportivos na organização e administração das empresas e no aumento da qualidade de vida de seus funcionários e colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

OGATA, Alberto. **Guia Prático de Qualidade de Vida: Como planejar e gerenciar o melhor programa para sua empresa.**

<<http://books.google.com.br/books?id=rzY9YIBHs88C&printsec>> Acesso em: 08 de jan. 2013.

SIMURRO, Sâmia. **Guia Prático de Qualidade de Vida: Como planejar e gerenciar o melhor programa para sua empresa.**

<<http://books.google.com.br/books?id=rzY9YIBHs88C&printsec>> Acesso em: 08 jan. 2013.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de Vida no Trabalho: O estudo qualitativo na empresa Natura.**

<<http://www.ead.fea.usp.br/semead/5semead/RH/QVT%20NATURA.pdf>> Acesso em: 25 jun. 2013

JOHNSON, Lyndon . Vida de Qualidade. <<http://www.vidadequalidade.org/conceito-de-qualidade-de-vida/>> Acesso em: 09 jan. 2013.

MASSOLLA, Milena Ferraz. **Qualidade de Vida no Trabalho.** III Encontro Científico e Simpósio de Educação Unisalesiano.

<<http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf>> Acesso em: 03 mar. 2013.

CALDERARI, Patrícia. **Qualidade de Vida no Trabalho.** III Encontro Científico e Simpósio de Educação Unisalesiano.

<<http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf>> Acesso em: 03 mar. 2013.

BUENO, Dr. Wilson da Costa. **Comunicação e Gestão Empresarial.** UMESP –

Universidade Metodista de São Paulo. <<http://www.mktesportivo.com.br/estrateg.htm>> 05 fev. 2013.

NETO, Alonso Dias Marques. **Absenteísmo nas empresas: Monografia Acadêmica.** FASA - Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas.

<<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/2013/1/20401048.pdf>> Acesso em: 29 mai. 2013.

MIN, Lili. **Portal da Educação Física: Atividade esportiva traz benefícios ao cérebro.** UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas.

<<http://www.educacaofisica.com.br/index.php/ciencia-ef/canais-cienciaef/medicina-esportiva-socorros/>> Acesso em: 04 fev. 2013.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de Vida no Trabalho – entrevista com a Dra. Ana Cristina Limongi França. Jornal – Santuário de Aparecida.

<http://jornalsantuاريو.wordpress.com/2011/06/20/qvt_anacristina/> Acesso em: 23 jun. 2013.

PIRES, Giovanni. **Conceitos de Qualidade de Vida.**

<<http://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Conceitos-De-Qualidade-De-Vida/18117.html>>

Acesso em: 16 jan. 2013.

BERINI, C. Qualidade de Vida: reduzindo os custos e melhorando os desempenhos.

<<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/2013/1/20401048.pdf>> Acesso em: 29 mai. 2013.

SOUTO, D.F. Absenteísmo: preocupações constante das organizações.

<<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/2013/1/20401048.pdf>. Acesso em:30> mai 2013.

ALBUQUERQUE, L.G. **Competitividade e recursos humanos: Revista de Administração da USP.** <http://psicologogefilho.no.comunidades.net/index.php?pagina=1769648384_35>

Acesso em: 23 jun. 2013.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação IS 9000, São Paulo: FEA USP, 1996., Tese doutorado.**

<http://psicologogefilho.no.comunidades.net/index.php?pagina=1769648384_35> Acesso em: 23 jun. 2013.

SANTOS, Luiz. **I Encontro Nacional do Sesi sobre Medicina Esportiva e Saúde.** São Paulo SESI. 1976