



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
FERNANDA CARDOSO SALES

**PERFIL DOS GESTORES DAS EMPRESAS DE RECREAÇÃO E LAZER DE
FLORIANÓPOLIS**

Palhoça
2016

FERNANDA CARDOSO SALES

**PERFIL DOS GESTORES DAS EMPRESAS DE RECREAÇÃO E LAZER DE
FLORIANÓPOLIS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de graduação em
Educação Física e Esporte, da
Universidade do Sul Santa Catarina,
como requisito parcial para obtenção do
Título de Bacharel.

Orientador: Prof. João Geraldo Cardoso Campos, Msc.

Palhoça

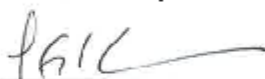
2016

FERNANDA CARDOSO SALES

**PERFIL DOS GESTORES DAS EMPRESAS DE RECREAÇÃO E LAZER DE
FLORIANÓPOLIS**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Bacharel em Educação Física e aprovado em sua forma final pelo Curso de Educação Física da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, 23 de junho de 2016



João Geraldo Cardoso Campos, MSc
Universidade do Sul de Santa Catarina



João Kiyoshi Otuki Esp
Universidade do Sul de Santa Catarina

Fabiana de Figueiredo Ribeiro, MSc
Universidade do Sul de Santa Catarina

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Oxalá e aos meus orixás que me acompanham por me conceder força, paciência e sabedoria para enfrentar todos os obstáculos e superar as dificuldades.

Aos meus pais, pela minha educação e por não pouparem esforços para sempre me ver bem.

À minha esposa Clarice, minha fonte de apoio e motivação, por me compreender e estar sempre do meu lado me ajudando. Dedico a ela essa conquista.

Ao meu orientador, prof. João Geraldo Campos, por ter aceitado e assumido a missão de me orientar, e por ter feito isso tão bem em tão pouco tempo.

À professora Maria Leticia Knorr, pelo excelente trabalho que faz pelo Curso de Educação Física da Unisul, por ser um exemplo de profissional.

Aos professores do curso que sempre fizeram as suas funções bem-feitas, pois sempre nos incentivaram a buscar o melhor de nós e do curso, para uma melhor formação.

Aos familiares, amigos e colegas que fiz durante esse tempo de faculdade. Agradeço a todos esses que me ajudaram direta ou indiretamente para que eu chegasse até aqui, ou por simplesmente torcerem pelo meu sucesso.

“Lute com determinação, abrace a vida com paixão, perca com classe e vença com ousadia, porque o mundo pertence a quem se atreve e a vida é muito bela pra ser insignificante. ” (CHARLES CHAPLIN)

RESUMO

Esse trabalho teve como objetivo principal investigar o perfil dos gestores das empresas de recreação e lazer de Florianópolis. O setor de Recreação e Lazer é uma área de atuação muito procurada por graduados e graduandos em Educação Física, e consequentemente o número de empresas e empregadores nesta área tem aumentado. Portanto, este estudo teve como objetivo identificar o perfil dos gestores das empresas de Recreação e Lazer de Florianópolis. Como não foram encontrados outros estudos com o mesmo intuito, esta pesquisa pretende contribuir para o setor de gestão em empresas do ramo. A gestão de uma empresa tem quatro funções básicas: planejamento, organização, execução e controle em uma empresa. Estas funções foram analisadas neste trabalho, que contou com cinco empresas do setor de recreação e lazer, todas com sua sede administrativa em Florianópolis. Os coordenadores das empresas participantes responderam um questionário que apresentava cinco opções de respostas, segundo a escala de *Likert*, sendo 1-nunca, 2-raramente, 3-às vezes, 4-frequentemente, 5- sempre. O presente estudo constatou que os gestores das empresas de Recreação e Lazer, analisadas, que conhecem e utilizam frequentemente as funções de gestores, porém alguns fatores precisam de mais atenção, como a distribuição das funções dos recreadores, a oferta de treinamentos periódicos a eles, e por fim uma maior ênfase no controle financeiro. Além disso, todas as tarefas das quatro funções devem ser sempre aperfeiçoadas. E se detectou que não necessita de formação acadêmica para atuar nessas empresas, pois muitas vezes as mesmas oferecem cursos capacitantes, no qual qualifica os profissionais para atuar nas empresas. Se observou também quem os gestores possuem conhecimento detalhado de todos os serviços oferecidos pela empresa que atua. Como discutido neste trabalho, a realização destas, ofertam uma gestão mais organizada e centrada nos objetivos, o que é o caminho para o sucesso das tarefas da empresa. Porém, quando analisado as medidas de tendência central de cada questão, algumas apresentam médias menores que quatro, mostrando que estas precisam de uma maior atenção.

Palavras chaves: Recreação e lazer. Perfil. Gestores.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1. O planejamento dentro do processo administrativo.	22
Gráfico 1: Demonstração gráfica da formação acadêmica dos coordenadores de Recreação e Lazer.	30
Gráfico 2: Demonstração gráfica do tempo de mercado (em anos) de trabalho das empresas no setor de Recreação e lazer em Florianópolis.	31
Gráfico 3: Respostas das questões referentes ao Planejamento.....	33
Gráfico 4: Respostas das questões referentes a organização	36
Gráfico 5: Respostas das questões referentes a execução e controle.....	38

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Perguntas das questões referentes ao Planejamento	32
Quadro 2: Respostas das questões referentes ao Planejamento	32
Quadro 3: Perguntas das questões referentes à Organização.....	34
Quadro 4: Respostas das questões referentes à Organização	35
Quadro 5: Perguntas referente à Execução e Controle.....	37
Quadro 6: Respostas das questões referentes à Execução e Controle.	37

SÚMARIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA.....	11
1.2 OBJETIVO GERAL	12
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
1.4 JUSTIFICATIVA	12
2 REVISÃO DE LITERATURA	14
2.1 RECREAÇÃO E LAZER.....	14
2.1.1 Lazer	14
2.1.2 Tipos de Lazer	15
2.2 RECREAÇÃO.....	17
2.2.1 Tipos de Recreação.....	18
2.3 EMPRESAS DE RECREAÇÃO E LAZER.....	19
2.4 PROFISSIONAL DO LAZER.....	19
2.5. PERFIL DO GESTOR DAS EMPRESAS DE RECREAÇÃO E LAZER.....	21
2.5.1 Planejamento	21
2.5.2 Organização.....	23
2.5.3 Execução e Controle	24
3 MÉTODO.....	26
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	26
3.2 SUJEITOS DA PESQUISA.....	26
3.2.1 Critérios de Inclusão	26
3.2.2 Critérios de Exclusão.....	27
3.3 INSTRUMENTOS DE PESQUISA	27
3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA	27
3.5 ANÁLISE DOS DADOS.....	28
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	29
4.1 DADOS DAS EMPRESAS PARTICIPANTES.....	29
4.2 PLANEJAMENTO	32
4.3 ORGANIZAÇÃO.....	34
4.4 EXECUÇÃO E CONTROLE.....	36
5 CONCLUSÃO	40
REFERÊNCIAS.....	41

ANEXOS43

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA

O setor de Recreação e Lazer vem aumentando gradativamente,

Acompanhado pelo aumento gradativo do número de empresas e empregadores nesta área. Como afirma Almeida Junior e Rodrigues (2006, p.179), “a área de Lazer e Recreação é uma das maiores empregadoras da Educação Física, e a competitividade do mercado exige cada vez mais prestadores de serviço que atuem com profissionalismo, conhecimento e competência.

O setor de Recreação e Lazer exige vários pontos a serem trabalhados e não deve ser restringido somente à ideia de que o profissional tem que ser engraçado e extrovertido. Com o crescimento deste setor há a necessidade de complementar esta área de atuação com capacitação, tratando-a como uma empresa, e não apenas como prestadora de serviços esporádicos, muitas vezes sem fidelidade com o cliente e com o próprio recreador contratado para o evento (PINTO; LEILA, 2001).

O profissional de Recreação e Lazer necessita de uma formação completa para eficácia e sucesso de seu trabalho em seu empreendimento, como aponta Trigo (2000, p.51):

Aponta esses problemas e necessidades para formar o profissional do lazer dos tempos atuais: A educação necessária para formar planejadores, gestores e pessoal operacional na área de lazer e entretenimento em geral envolve vários tipos de conhecimento [...] uma cultura geral sólida ou “conhecimentos atualizados sobre problemas estruturais e conjunturais”. Conhecer as técnicas e teorias de gestão, a administração de recursos humanos, marketing, contabilidade, problemas de informática, captação de recursos, qualidade e planejamento estratégico [...] conhecer a literatura específica sobre o lazer, entretenimento e áreas correlatas como turismo, hotelaria, gastronomia, meio ambiente etc.

No setor empresarial da recreação é necessário conhecimento em diversas áreas, principalmente em gestão, pois se trata de uma organização empresarial que atende setores como: hotéis, empresas, contatos particulares, entre outros. Para que estas atividades não fiquem restritas apenas a brincadeiras sem fundamento é importante a organização, a valorização e excelência no serviço prestado.

Os termos gestão e administração muitas vezes são confundidos, podendo apresentar conflitos nas nomenclaturas em trabalhos e livros que abordam estas áreas. Porém, estes setores apresentam abordagens diferentes. Este trabalho será limitado à abordagem da gestão em empresas de recreação e lazer (DIAS, P. E. 2002). Então tal estudo vem responder à pergunta: Qual é o perfil dos gestores de empresas de recreação e lazer de Florianópolis?

1.2 OBJETIVO GERAL

Analisar o perfil dos gestores das empresas de recreação e lazer de Florianópolis.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar a formação desses gestores;
- Identificar o nível de conhecimento desses gestores sobre a gestão de sua empresa;

1.4 JUSTIFICATIVA

A área de recreação é um setor que possui muitos graduados e graduandos em Educação Física que trabalham como eventos corporativos ou públicos, aniversários particulares, parques, *spas* entre outros.

Devido a esta grande demanda do serviço de recreação e lazer, existem diversas empresas neste setor. Porém, não há muitos estudos referentes à área de gestão nestas empresas. A literatura está limitada a definição de recreação e lazer, ainda sendo escassa em relação a outros aspectos que rodeiam o profissional de educação Física e esta área (ALMEIDA; RODRIGUES, 2006).

A formação de profissionais de Educação Física com o conhecimento na área de gestão é de grande importância para que possam estruturar e gerir sua empresa com excelência seja esta do ramo de recreação e lazer ou de outro setor da área de atuação do profissional.

Para Venliones (2005), os frequentes insucessos de algumas empresas do setor de atividade física e lazer são devido à falta de preparo e conhecimento administrativo para gerir a empresa.

Sendo assim, o presente estudo tem como importância relatar a identificação do perfil de gestão em empresas de recreação e lazer.

Com o conhecimento e utilização dos conceitos de gestão, o empreendedor tem uma maior organização e conseqüentemente, o controle da empresa.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 RECREAÇÃO E LAZER

Os termos Lazer e Recreação são polissêmicos (muitos entendimentos possíveis), entretanto, sob o ponto de vista científico estes precisam estar claramente definidos (e não confundidos), apesar de eventuais sobreposições. Ou seja, um sujeito pode estar participando de uma atividade de recreação e não estar vivenciando um momento de lazer e deleite no seu tempo livre; pois ele pode ser um profissional de recreação. Por outro lado, o sujeito pode estar em um momento de lazer e não estar vivenciando um momento de recreação. Por exemplo, sentado em uma praia, contemplando o oceano.

Quando são analisadas as publicações relacionadas à recreação e o lazer, é comum observar a associação dos dois termos. Nos estudos da área de Educação Física, análise da definição e prática do lazer está diretamente ligada à realização da recreação. (WERNECK; ISAYAMA, 2004).

As atividades diárias necessárias para a sobrevivência devem ser organizadas continuamente com um espaço para atividade que ofereçam a saúde global (física, mental, social, emocional e cultural) o que só é possível através da prática do lazer e da recreação consciente. (CORDEIRO, 2005).

A recreação e o lazer são continuamente interligados. É possível considerar que as atividades de recreação fazem parte do contexto, definição e vivência do lazer (SANTOS; SOUZA, 2012).

2.1.1 Lazer

A palavra lazer deriva do latim *licere*, ou seja, "ser lícito", "ser permitido", o significado de lazer como o inverso das obrigações de diferentes naturezas, principalmente das obrigações do trabalho, vem predominando em nosso contexto. Frequentemente, entende-se o lazer como tempo de "não trabalho", tempo "livre" ou "desocupado"; tempo dedicado à diversão, à recuperação de energias, à fuga das tensões e ao esquecimento dos problemas que permeiam a nossa vida cotidiana.

Constituindo um momento propício para gozar a vida, difunde-se a ideia de que o lazer é capaz de proporcionar tudo aquilo de que somos privados não

somente no trabalho, mas em todas as dimensões de nosso viver: o prazer, a liberdade, a alegria, a autonomia, a criatividade e a realização.

Contudo, o lazer fracassa juntamente com as nossas insatisfações, pois não representa um fato isolado da dinâmica social mais ampla, refletindo as contradições e as múltiplas formas de alienação e de marginalização presentes em nosso meio. (WERNECK,1995)

Segundo Dumazedier (1999) o lazer surgiu durante a segunda metade do século XX e no início do século XXI. Pode-se dizer que é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, divertir-se, recrear-se e entreter-se.

O lazer é um direito de todos está relacionado ao tempo fora dos momentos de trabalho, atividades relacionadas a compromissos e deveres estabelecidos, ou seja, o lazer está ligado às atividades voluntárias que proporcionam ao indivíduo renovação física e mental, o que contribui para momento de descontração, divertimento e crescimento pessoal dos praticantes (SANTOS; SOUZA, 2012).

2.1.2 Tipos De Lazer

Houve um importante desenvolvimento do lazer durante a segunda metade do século XX e do XXI, pode se dizer que uma importante diversificação do mundo do lazer ao ponto que podemos falar de diferentes tipos de lazer, suficientemente distintos entre si como para definirmo-los separadamente:

Segundo Guerra (1988) os tipos de recreação são:

- ✓ Lazer Noturno: se trata de todo o lazer associado a noite, bares, discotecas, e outros lugares em que a música e a dança são os pilares centrais.
- ✓ Lazer espetáculo: todo lazer relacionado com os espetáculos, entre os que podemos distinguir os culturais (teatro,concertos,exibições ópera, cinema,shows, espetáculos, apresentações culturais) e os desportivos.
- ✓ Lazer esportivo: se refere à prática de algum esporte.

- ✓ Lazer alternativo: o lazer alternativo tem duas vertentes, uma que se refere ao lazer alternativo noturno, que na maioria dos casos é dirigido a jovens maiores de 18 anos, para proporcionar uma alternativa mais sadia em suas saídas noturnas. Enquanto que um novo ramo do lazer alternativo se refere a um tipo de lazer não convencional, no esportivo e no de espetáculo na que o participante é ator principal de seu lazer. Este tipo de lazer também é conhecido como lazer experiencial.

Segundo Dumazedier (1999) e Camargo (2003), as atividades de lazer são:

a) Atividades Física de Lazer

As atividades físicas do lazer incluem a ida a academia, a prática de um esporte ou mesmo uma caminhada. O desejo de exercitar-se, de ficar em forma e também o desejo de ficar consigo mesmo ou em companhia de um grupo de amigos pode ser para alguns, um momento de prazer e lazer.

b) Atividades Manuais de Lazer

Lavar um carro, cultivar plantas e flores, a criação de animais, o crochê, o tricô, entre outras, são exemplos de práticas de lazer.

c) Atividades Artísticas de Lazer

A prática e a assistência de todas as formas de cultura erudita, conceituadas como arte, tais como cinema, teatro, literatura, artes plásticas etc. São entendidas como atividades artísticas, apesar e não fazerem parte do universo cultural da maioria da população. A decoração da casa, as roupas, a maquiagem e, principalmente, as festas podem ser consideradas atividades artísticas.

d) Atividades Intelectuais de Lazer

Satisfação da curiosidade intelectual, em todos os campos, seja através de conservação aparentemente banal com os amigos, leitura de romances, contos, poesias, filmes. A busca de informação num livro ou num jornal pode provocar uma emoção

forte nas pessoas, mesmo dirigindo-se basicamente à satisfação de uma curiosidade, do desejo sincero de saber alguma coisa.

e) Atividades Associativas ou Sociais de Lazer

A vida social, o contato com os amigos, parentes, colegas de trabalhos, jogos e passeios com os filhos e movimentos culturais são exemplos de atividades associativas de lazer.

2.2 RECREAÇÃO

Segundo Guerra (1988) a recreação teve sua origem na pré-história, quando o homem primitivo se divertia festejando o início da temporada de caça, ou a habitação de uma nova caverna, já que as atividades se caracterizavam por festas de adoração, celebrações fúnebres, invocação de deuses, o vencimento de um obstáculo, com alegria, caracterizando assim um dos principais intuítos da recreação moderna.

As atividades, jogos coletivos dos adultos em caráter religioso foram passadas de geração em geração às crianças em forma de brincadeiras, quer dizer já era uma constante na vida do homem, sendo que era manifestada através das danças primitivas de adoração, rituais fúnebres e invocação de deuses, destacando-se seu aspecto recreativo de alegria e vencimento de obstáculos.

A palavra recreação provém do verbo latino “*recreare*”, que significa recrear, reproduzir ou renovar. A recreação pode desta forma, compreender as atividades espontâneas, prazerosas e criadoras, que o indivíduo busca para melhor ocupar o seu tempo livre.

A recreação tem como objetivo principal criar as condições necessárias para o desenvolvimento integral das pessoas, além de promover a participação de forma coletiva e individual em ações que possam melhorar a qualidade de vida das pessoas; possui ainda o caráter educacional, auxiliando na preservação da natureza e na afirmação dos valores imprescindíveis à convivência social e profissional. Recreação ocorre à ideia de prazer, de espontaneidade, de livre escolha. (CAVALCANTE *apud* CANTO 2004, p. 11).

Recreação é uma atividade física ou mental a que o indivíduo é naturalmente impelido para satisfazer necessidades de ordem física, psíquica e social de cuja realização lhe advém prazer e que é aprovada pela sociedade.

2.2.1 Tipos de Recreação

Segundo Guerra (1988) os tipos de recreação são:

A. Quanto a Forma de Participação:

Ativa:

Atividades Motoras – Exigência maior do físico. Ex. Esportes em Geral;

Atividades Intelectuais – A mente é mais utilizada. Ex. Xadrez e Quebra-cabeça;

Atividades Artísticas ou Criadoras – Ex. pintura, desenho, etc.

Atividades de Risco – É aquela na qual o praticante coloca à prova sua integridade.

Ex. pára-quedismo, vôo livre etc.

Passiva:

Atividades Sensoriais – Tem uma participação interativa com a atividade. Ex. Torcida no estádio – grita, balança os braços, salta participando emotiva e fisicamente.

Atividades Transcendentais – Confunde-se com o Ócio pela participação de espectador. Ex. Ver pinturas no museu, contemplar o pôr-do-sol, relaxamento tranquilizante.

B. Quanto à Faixa Etária:

- ✓ Adulta – para maiores de 18 anos;
- ✓ Infanto-juvenil – para crianças de 8 a 12 anos;
- ✓ Juvenil – para Jovens acima de 12 anos;
- ✓ Infantil – para crianças até os 7 anos;
- ✓ Mista – para várias faixas etárias – como pais e filhos juntos;
- ✓ Terceira Idade ou Idade Especial – para idosos.

C. Quanto ao espaço:

- ✓ Internas:

Salas de Festas; Ginásios Esportivos; Salas de Ginásticas, Salas de Musculação; Salas de Danças Modernas ou Clássicas; Salas de Música; Salas de Leitura; Salas de Projeção; Piscinas Térmicas, Saunas, Duchas; Salões de Jogos – sinuca, bilhar, tênis de mesa, totó, bilhar, boliche etc; Salões de Jogos de Mesa – buraco, biriba,

paciência, xadrez, dama etc; Estandes Fechados – tiro ao alvo e arco e flecha; Sala de Jogos Eletrônicos.

✓ Externas:

Campos – Futebol, beisebol, golfe etc; Quadras poliesportivas – esportes individuais e coletivos; Playgrouds infantis; Piscinas; Pátios para comemoração de datas espaciais; Pistas de Atletismo; Hortos com pistas diversas, quadras, lagos, ciclovias etc.

D. Quanto ao ambiente:

- ✓ Atividades Terrestres;
- ✓ Atividades Marinhas, Náuticas ou Aquáticas;
- ✓ Atividades Aéreas.

2.3 EMPRESAS DE RECREAÇÃO E LAZER

A empresa de Recreação e Lazer atua na prestação serviços para: hotéis, pousadas, navios, spas, eventos corporativos, supermercados, shoppings, eventos (acampamento, acantonamento, colônia de férias), festa Infantil particular, clubes e condomínios, escolas privadas e públicas (ZOTELLE, 2007).

Para a abertura e manutenção de uma empresa de recreação, além dos conhecimentos específicos da área de Recreação e Lazer, são necessários conhecimentos em diversas áreas, tais como: legislação, gestão e matemática financeira. Para o desenvolvimento da empresa, é imprescindível uma ampla rede de relacionamento com empresas, hotéis, acampamentos e acantonamentos, pois são estes os setores que contratam o serviço prestado por empresas de Recreação e Lazer (ALMEIDA; RODRIGUES, 2006).

As empresas do setor de Recreação e Lazer têm como função a prestação de serviços para empresas públicas e privadas. Estes serviços são contratos por tempo indeterminado ou temporário e são realizados por profissionais de Recreação e Lazer, denominados recreadores (ZOTELLE,2007).

2.4 PROFISSIONAL DO LAZER

A gestão no campo do lazer:

“(...) envolve um conjunto de tarefas que procuram garantir a política na prática. Ao gestor compete interpretar a política e dar direcionamentos instrumentais para que ela ocorra de forma eficaz. Isso significa desenvolver planos estratégicos e operacionais, por meio de planejamento, organização, liderança e avaliação do processo e dos resultados” (PIMENTEL, 2008, p.2).

Dessa forma, realizamos a partir de agora uma discussão acerca da gestão do lazer, priorizando a esfera do debate relacionada ao profissional que atua nessa área. Assim, trazemos para o bojo da discussão os elementos analíticos, formação e atuação profissional, para que possamos elucidar as peculiaridades desse trabalhador que se forja no seio da atual sociedade. Acreditamos na pertinência dessa perspectiva, uma vez que entendemos os gestores como profissionais do lazer que atuam desde o planejamento até a execução de ações de lazer.

Diversas são as denominações para designar os profissionais do lazer: recreador, animador sociocultural, agente cultural, promotor de eventos, gentil organizador (PIMENTEL, 2003) dentre outras. No estudo apresentado por Silva; Gonçalves; Pines (2012) relatam que a formação acadêmica dos recreadores normalmente são nas áreas de Educação Física, Turismo e Pedagogia, estes cursos oferecem especialização para a área. Porém a não obrigatoriedade de graduação acadêmica específica pode fazer que atue de maneira despreparada, denegrindo os demais profissionais com formação.

O profissional de recreação tem como responsabilidade formular e gerenciar atividades recreativas de acordo com a faixa etária de seu público, com o intuito de proporcionar um momento de lazer para os participantes, e para que isso seja realizado são necessários conhecimentos específicos, o que consequentemente exige uma formação específica.

Segundo Delgado (2003, p. 71): “o professor de educação física é o profissional mais capacitado para essas atividades, já que domina as técnicas específicas para a realização de atividades físico-esportivas”.

Já a formação profissional para a área do lazer, segundo Isayama (2004), tem sido marcada por duas tendências. Uma que vislumbra a formação baseada na técnica e com 136 orientação para o domínio de conteúdo específicos e metodologias. Temos assim, a prática como eixo principal na ação desse

profissional, minimizando o papel da teoria. Há dessa forma, uma dicotomia entre teoria e prática.

A outra tendência procura formar profissionais na área do lazer tendo como bases o conhecimento, a cultura e a crítica. A sua concretização se dá através da construção de saberes e competências fundamentadas no compromisso da disseminação de valores de uma sociedade democrática, assim como na compreensão do papel social do profissional na educação para e pelo lazer.

2.5. PERFIL DO GESTOR DAS EMPRESAS DE RECREAÇÃO E LAZER

No Brasil, é comum que os gestores nas áreas esportivas, tenham apenas como conhecimento sua formação de atleta, sem nenhuma formação específica da gestão, ou de cursos de graduação ou especialização da área, enfrentando o cargo de gestor esportivo sem sua devida qualificação (PIMENTA, 2001).

Segundo Venliles (2005), o gestor deve ter a capacidade de agir como integrador e orientador de seus funcionários e clientes, ter experiência organizacional e habilidade para desenvolver relações pessoais. Os gestores do setor esportivo e recreacional têm como característica em comum a liderança. Essa, por sua vez, possui oito características fundamentais: o entusiasmo; a integridade, para desenvolver uma relação de confiança com sua equipe; firmeza, ou seja, ter metas a serem atingidas, e envolver toda equipe neste mesmo propósito.

Imparcialidade, é de grande importância, não deve ter funcionários favoritos e conseqüentemente privilegiá-los por isso, estes devem ser reconhecidos devido ao rendimento pessoal; zelo, o gestor deve se importar com seus funcionários e gostar de seu trabalho; humildade e confiança no trajeto para alcançar os objetivos traçados para a empresa; e conhecimento, tendo informações continuas das tendências e situações de sua área de atuação (SABA, 2006, p. 65-66).

2.5.1 Planejamento

O planejamento é um importante componente para o ambiente organizacional, pois este oferece condições de continuidade e rumo ao sucesso da

empresa. O planejamento é a primeira das funções administrativas, vindo antes da organização, direção e controle (CHIAVENATO, 2010).

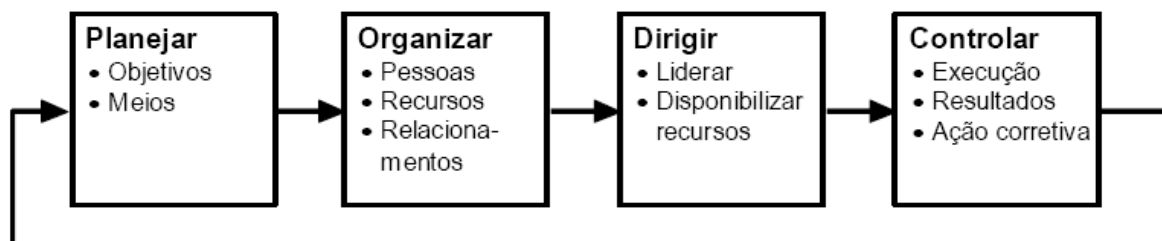


Figura 1. O planejamento dentro do processo administrativo.

Fonte: Adaptado de: Chiavenato (2010, p.190).

De acordo com Maximiano (2011, p. 61), planejar consiste na tomada de três decisões: definir os objetivos almejados pela empresa, definir as ações a serem tomadas e definir os meios em que as tarefas serão executadas para que o objetivo seja alcançado.

Já para Megginson (1998) o planejamento é definido como: “(...) o processo de estabelecer objetivos ou metas, determinando a melhor maneira de atingi-las”. Assim o planejamento é uma base para as funções de organizar, liderar e controlar.

Então para elaborar um planejamento é necessário observar o ambiente, a situação atual e visualizar onde se pretende chegar, ou seja, traçar um objetivo, levando em consideração os fatores externos e internos, considerando e elaborando de que maneira e quais tarefas precisarão ser realizadas para que a meta seja atingida (ROCHE, 2002).

Chiavenato (2010) define seis passos para o processo da elaboração de planejamento, estes são: definir os objetivos, verificar qual a situação atual em relação aos objetivos, desenvolver premissas quanto às condições futuras analisar alternativas de ação, escolher um curso de ação entre várias alternativas, implementar o plano e avaliar os resultados.

O planejamento tem como percurso escolher um caminho para que o objetivo seja atingido, avaliar os caminhos alternativos e, então, decidir o rumo para que alcance o destino determinado. Planejamento significa o desenvolvimento de um processo para a realização das metas organizacionais (TERENCE, 2002).

Segundo Stoner e Freeman (1996), para a organização, o planejamento possui dois aspectos básicos: a determinação dos objetivos da empresa e a escolha dos meios para alcançá-los. Para o desenvolvimento destes aspectos é necessária a utilização de métodos, planos, lógica, e análise da eficácia e viabilidade dos meios a serem utilizados.

A empresa necessita de planejamento para que a organização esteja preparada para as mudanças que possam ocorrer, pois é necessário identificar e isolar possíveis eventos que possam afetar a empresa, assim objetivando minimizar os erros e conseqüentemente o planejamento possibilita melhores tomadas de decisões no presente, podendo influenciar positivamente o desempenho no futuro (MEGGINSON, 1998).

2.5.2 Organização

O mecanismo para definir objetivos almejados pela empresa, de que maneira isso será realizado, é denominado planejamento e processo de divisão do trabalho, entre pessoas, para que os objetivos sejam alcançados é o processo de organização, o qual ocorre em empresas de pequeno e grande porte (MAXIMIANO, 2011).

Montana (2010) afirma que a função da organização, desempenha um papel fundamental e está diretamente relacionada com as funções administrativas: planejamento, execução e controle.

A atividade de organização é essencialmente a mesma em todos os tipos de atividade. Primeiramente são formulados os objetivos e os planejamentos, e então é formulado o processo de organização, de acordo com o quadro de funcionários e recursos para a realização de tarefas para que a meta seja atingida (MONTANA, 2010).

As organizações precisam ser constantemente organizadas de acordo com os objetivos da empresa, as exigências do ambiente do setor trabalhado, as disponibilidades de recursos e funcionários (CHIAVENATO, 2010).

Existem diversas definições semelhantes para organização. A partir da união de conceitos de diversos autores, Cury (2000, p.116), define: a organização é um sistema planejado de esforço cooperativo no qual cada participante tem um papel definido a desempenhar e deveres e tarefas a executar.

Para Montana (2010) os conceitos básicos de uma organização são: “a análise, a identificação e a definição do trabalho a ser feito. ” Ainda para este autor, a organização é realizada a partir de divisões de funções, distribuídas de acordo com a função e recurso de cada indivíduo. Quem realiza esta tarefa é o gerente, ou no caso de pequenas empresas o coordenador geral, que deve levar em conta o perfil e a capacidade de cada funcionário para exercer a tarefa selecionada.

Segundo Maximiano (2010), a divisão de trabalho é um processo no qual a tarefa é dividida em partes, as quais são distribuídas para uma pessoa ou para um grupo. Esta divisão permite às organizações realizar desde objetivos simples a objetivos complexos, tomando como a base a divisão de trabalhos o objetivo atual da corporação.

Conforme Maximiano (2009), o processo de organização consiste em distribuir as tarefas, de acordo com a estrutura e recursos disponibilizados na empresa, este autor define as principais etapas no processo de organização como:

Analisar os objetivos e o trabalho a serem realizados; dividir o trabalho, de acordo com os critérios mais apropriados para a realização dos objetivos; definir as responsabilidades pela realização do trabalho; definir níveis de autoridade; desenhar a estrutura organizacional (Maximiano, 2009, p.178).

O planejamento e a organização estão intimamente relacionados. Primeiramente é determinado um objetivo a ser alcançado, então é realizado um planejamento para que este seja atingido. A organização, por sua vez, entra neste processo das tarefas executadas no planejamento, para que finalmente a meta seja atingida (CHIAVENATO, 2010).

2.5.3 Execução e Controle

Segundo Maximiano (2010) a execução e o controle são funções interligadas, que caminham juntas. O processo de execução consiste em realizar as atividades planejadas, e para que estas sejam executadas de acordo com o planejado e desejado, é realizado o processo de controle. É de grande importância a relação entre estas duas atividades, pois quando a execução de uma tarefa está sendo controlada, um erro pode ser detectado antes demais ações sejam comprometidas. A execução é a função, a qual se coloca em prática as atividades

planejadas, seja, com aplicação de energia física ou intelectual, o autor exemplifica maneiras de execução como: organizar uma equipe, ministrar uma aula. A forma que será feita a execução depende do tipo da organização, dos objetivos desta e da disponibilidade e competência dos funcionários (MAXIMIANO, 2009).

Maximiano (2009), afirma que a execução das atividades é baseada nas funções de planejamento e organização.

O processo de controle e execução é descrito por Maximiano (2010, p. 326) como: Controle é o processo de produzir e usar informações para tomar decisões, sobre a execução de atividades e sobre os objetivos. A informação e decisões de controle permitem manter uma organização ou sistema orientado para seu objetivo (ou seus objetivos).

Para que o controle organizacional seja realizado, são utilizados outros processos. Como para buscar informações sobre o desempenho, por exemplo, é feito o processo de monitoramento. E quando se compara ou conclui algo sobre o desempenho exercido em uma determinada tarefa, recorre-se ao processo denominado avaliação (MAXIMIANO, 2010). Megginson (1998) afirma que o controle está intimamente ligado com as outras funções, e define o controle em três tipos básicos: processo de planejamento, processo de organização, processo de execução, produção de bens e serviços.

3 MÉTODO

3.1 TIPO DE PESQUISA

Quanto à abordagem do problema caracteriza-se como quantitativa, que permite a mensuração de opiniões, reações, hábitos e atitudes em um universo, por meio de uma amostra que o represente estatisticamente (NEVES, 1996).

Em relação aos objetivos é uma pesquisa exploratória onde visa proporcionar maior familiaridade com o problema (explicitá-lo). Pode envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas experientes no problema pesquisado (GIL, 2008).

Quanto aos procedimentos técnicos é caracterizada como empírica do tipo exploratória. Já quanto aos procedimentos de coleta de dados é uma pesquisa de levantamento e por fim, quanto às fontes de dados é uma pesquisa de campo.

3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Os participantes do presente estudo foram escolhidos de maneira intencional pela pesquisadora. Foi realizado contato com dez empresas que prestam o serviço de recreação e lazer em Florianópolis, porém duas destas não possuem sua sede administrativa em Florianópolis, sendo um critério de exclusão da pesquisa, e três empresas se recusaram a participar da pesquisa, alegando que foi devido a políticas internas de estratégia da mesma, então restaram cinco empresas participantes do presente estudo. Em cada empresa, um coordenador, de forma voluntária, respondeu o questionário elaborado para a pesquisa em questão.

3.2.1 Critérios de Inclusão

Empresas do setor de Recreação e Lazer; Sede das empresas na região de Florianópolis; Empresas ativas no mercado de recreação; apresentar ao menos um coordenador na empresa; aceitar participar da pesquisa; concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO A).

3.2.2 Critérios de Exclusão

O coordenador da empresa não ter disponibilidade para participar da aplicação do questionário; O entrevistado não responder todas as perguntas do questionário; A empresa não possuir sua sede administrativa em Florianópolis.

3.3 INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Os dados para a presente pesquisa foram coletados através da aplicação de um questionário (ANEXO B). O questionário, inicialmente apresenta questões de 1 a 8 sendo elas simples e abertas, para reconhecimento de dados do sujeito pesquisado e para coletar informações dos serviços oferecidos pela empresa a qual está sendo abordada. As questões de oito a vinte e um, apresentam cinco opções de respostas, de acordo com a escala de *Likert*, a qual possibilita a avaliação do grau de utilização dos procedimentos perguntados (VERGARA, 2008). As questões foram baseadas nos conceitos das funções da gestão na área de Recreação e Lazer, citada pelos autores Maximiniano, (2011) (questões 8, 9 e 18), Chiavenato (2010) (questões 10, 11, 12 e 14), Montana (2010) (questões 13, 15, 16, 17 e 22), Megginson (1998) (questões 19, 20 e 21), abrangendo as áreas de planejamento, organização, direção e controle.

3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA

O presente estudo foi aplicado em sete empresas do setor Recreação e Lazer, com sede em Florianópolis. O trabalho foi desenvolvido através da aplicação de um questionário, o qual foi respondido pelo coordenador de cada empresa selecionada, as quais estavam de acordo com a participação voluntária e não remunerada do estudo.

As empresas participantes do estudo foram escolhidas por conveniência, o primeiro contato foi realizado por telefone, onde pesquisador explicou o desenvolvimento da pesquisa. Após a aprovação do projeto de pesquisa pelo comitê de ética da Universidade do Sul de Santa Catarina UNISUL (1.516.473) (ANEXO C), foi mandado um e-mail no qual dizia: “Boa tarde sou Fernanda Sales acadêmica do curso de educação física da UNISUL, estou fazendo o meu TCC sobre a perfil dos

gestores das empresas de recreação e lazer de Florianópolis, dessa forma então queria saber se posso encaminhar um e-mail contendo um questionário online pelo google *forms* onde tem perguntas de assinalar bem tranquilas de responder sem nenhuma pergunta indiscreta sobre sua empresa... aguardo sua resposta obrigada por sua atenção”, sendo que este e-mail foi encaminhado para os gestores das empresas que já havia combinado via telefone, dessa forma os mesmos antes de começar a responder concordavam com em participar ou não da pesquisa através do TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido) online, o qual esclarece suas dúvidas e seus direitos em relação ao estudo, e então responderam o questionário. Ao final da aplicação desta pesquisa, os resultados foram digitados, tabulados, analisados e discutidos através de gráficos, tabelas e textos ao decorrer desta pesquisa.

3.5 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram tabulados e transportados para o Excel. Na análise de dados foi feita através de gráficos descritivos, o que apresentará informações detalhadas do objeto de estudo e traçando um perfil geral das empresas desse setor (THOMAS, 2007).

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

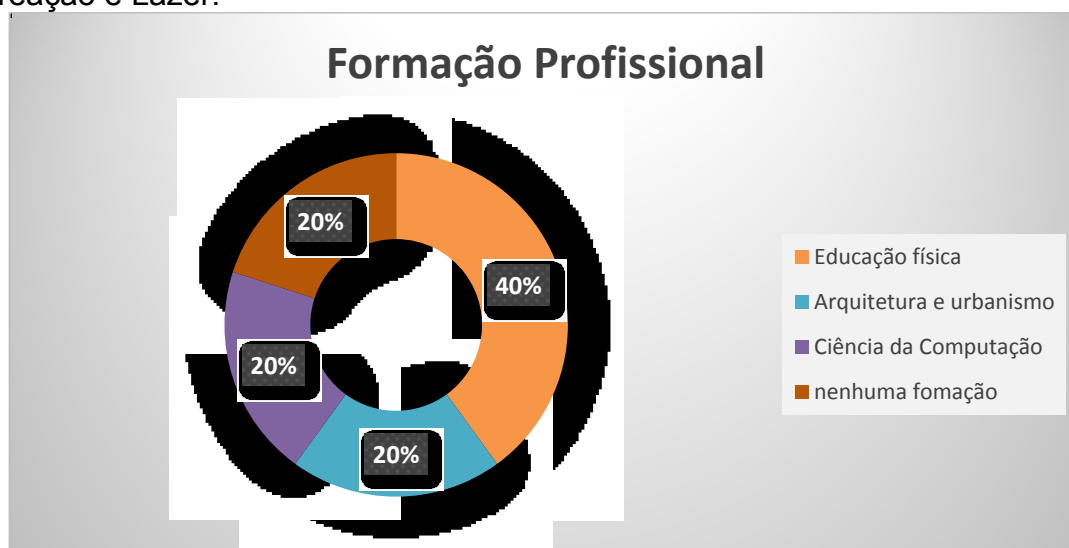
O instrumento de estudo foi dividido em quatro partes, inicialmente com seis breves perguntas abertas, apenas para conhecimento da estrutura da empresa. Após, foi dividido em questões relacionadas à gestão empresarial, sendo cinco questões em relação ao planejamento, cinco referentes a organização e por fim cinco perguntas sobre execução e controle, as respostas tinham opções de acordo com a escala de *Likert*, o sujeito da pesquisa poderia escolher as seguintes alternativas: 1-nunca, 2-raramente, 3-as vezes, 4-freqüentemente, 5- sempre. O entrevistado respondia de acordo com a utilização na sentença perguntada. O termo de consentimento livre esclarecido foi feito também através do questionário pelo *google forms*, dessa forma com consta o gráfico todos concordaram em participar da entrevista. Sendo que foi entrevistado 5 empresas localizadas em Florianópolis.

O termo de aceitação livre esclarecido o TCLE, teve 100% de concordância das empresas.

4.1 DADOS DAS EMPRESAS PARTICIPANTES

Todos os entrevistados são coordenadores das empresas participantes da pesquisa, estas possuem apenas um coordenador, na qual 40% são formados em educação física, 20% em arquitetura e urbanismo, 20% em ciência da computação e por fim 20% que não possui formação acadêmica.

Gráfico 1: Demonstração gráfica da formação acadêmica dos coordenadores de Recreação e Lazer.



Fonte: Elaboração dos Autores, 2016

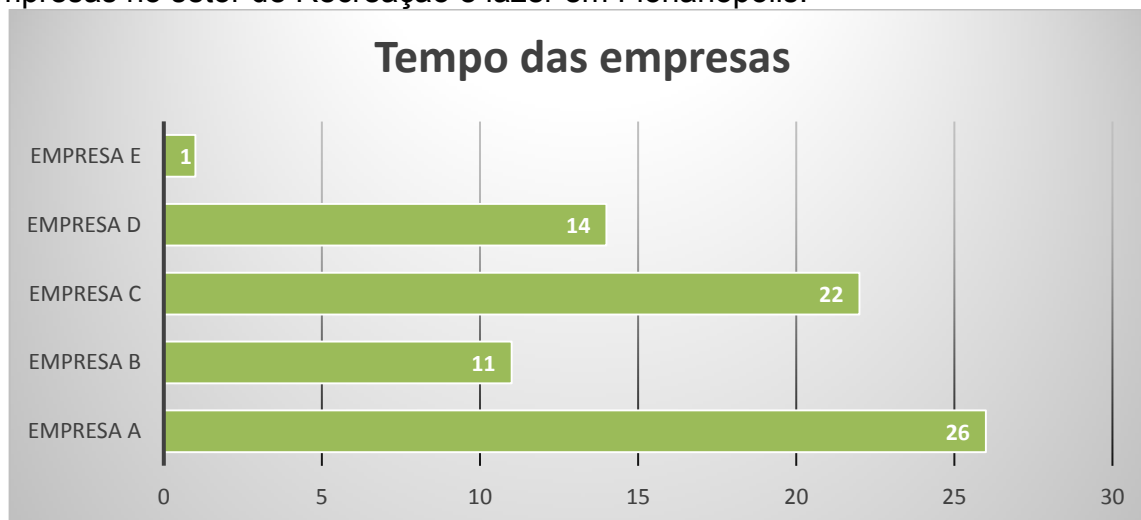
Não possui nenhuma exigência que possua formação necessária para a contratação do recreador como *freelancer* ou funcionário efetivo, em quase todas as empresas, onde este é correspondido por 90% das informações coletadas, sendo que os outros 10% tem a exigência de que as pessoas para atuar nos cargos precisam de formação profissional e educação física ou pedagogia.

No estudo apresentado por Silva; Gonçalves; Pines (2012) relatam que a formação acadêmica dos recreadores normalmente são nas áreas de Educação Física, Turismo e Pedagogia, estes cursos oferecem especialização para a área. Porém a não obrigatoriedade de graduação acadêmica específica pode fazer que atue de maneira despreparada, denegrindo os demais profissionais com formação.

O profissional de recreação tem como responsabilidade formular e gerenciar atividades recreativas de acordo com a faixa etária de seu público, com o intuito de proporcionar um momento de lazer para os participantes, e para que isso seja realizado são necessários conhecimentos específicos, o que consequentemente exige uma formação específica.

Segundo Delgado (2003, p. 71): “o professor de educação física é o profissional mais capacitado para essas atividades, já que domina as técnicas específicas para a realização de atividades físico-esportivas”. As empresas analisadas estão no mercado de trabalho em períodos variados, sendo algumas empresas recém-abertas e outras que já estão há um tempo neste setor empresarial.

Gráfico 2: Demonstração gráfica do tempo de mercado (em anos) de trabalho das empresas no setor de Recreação e lazer em Florianópolis.



Fonte: Elaboração dos Autores, 2016

Todas as empresas participantes do presente estudo prestam serviços de recreação em eventos, de diversos padrões como: em aniversários, eventos empresariais, datas festivas e confraternizações, sendo que 57,1% destas também oferecem serviços de recreação no setor de hotelaria, e 28,6% das empresas além de todos estes serviços citados, alugam materiais para eventos como: cama elástica, piscina de bolinha, infláveis e jogos. Zotelle (2007) cita que os serviços prestados por uma empresa de recreação englobam hotéis, eventos corporativos, festas particulares. Como é confirmado com serviços prestados pelas empresas aqui analisadas. A diversidade de serviços prestados por empresas de recreação demonstra a preocupação com o crescimento deste setor no mercado de trabalho, o qual vem crescendo gradativamente, consequentemente a exigência para estes serviços vem aumentando devido à concorrência e grande procura pela área.

De acordo com relato dos coordenadores, o número de funcionários fixos é baixo, sendo em sua maioria entre dois a cinco funcionários por empresa, e os demais prestadores de serviços seriam *freelancers*, que são convocados de acordo com a necessidade. Este dado deve-se a grande rotatividade de eventos, o fato da contratação de *freelancers* de acordo com a demanda de serviço, dificulta o controle e treinamento dos funcionários, podendo comprometer a qualidade do serviço prestado. Estes quesitos entram no setor da gestão empresarial, no item de organização que será relatado posteriormente neste trabalho.

Segundo Zotelle (2007) os serviços contratados por uma empresa de Recreação e Lazer são por tempo determinado ou temporário, o que corrobora para o fato do número de funcionários serem variáveis, de acordo com a demanda dos serviços que serão prestados, justificando os funcionários *freelancers* e o pequeno número de funcionários efetivos.

4.2 PLANEJAMENTO

O primeiro grupo de perguntas continha cinco questões em relação à gestão do planejamento de uma empresa sendo essas:

Quadro 1: Perguntas das questões referentes ao Planejamento

Q08	A empresa elabora planejamento dos serviços prestados?
Q09	Este planejamento é modificado periodicamente?
Q10	É realizado planejamento almejando objetivos de curto prazo?
Q11	É realizado planejamento almejando objetivos de longo prazo?
Q12	Quando contratado serviços de sua empresa, é fornecido ao contratante um planejamento dos serviços a serem prestados?

Fonte: Elaboração dos Autores, 2016

Para Chiavenato (2010) o planejamento é a primeira das funções da gestão empresarial, sendo um importante quesito, pois este oferece condições de continuidade e crescimento empresarial. Sendo assim, foram elaboradas cinco questões que visam analisar a utilização das funções do planejamento, de acordo com a escala de cinco pontos.

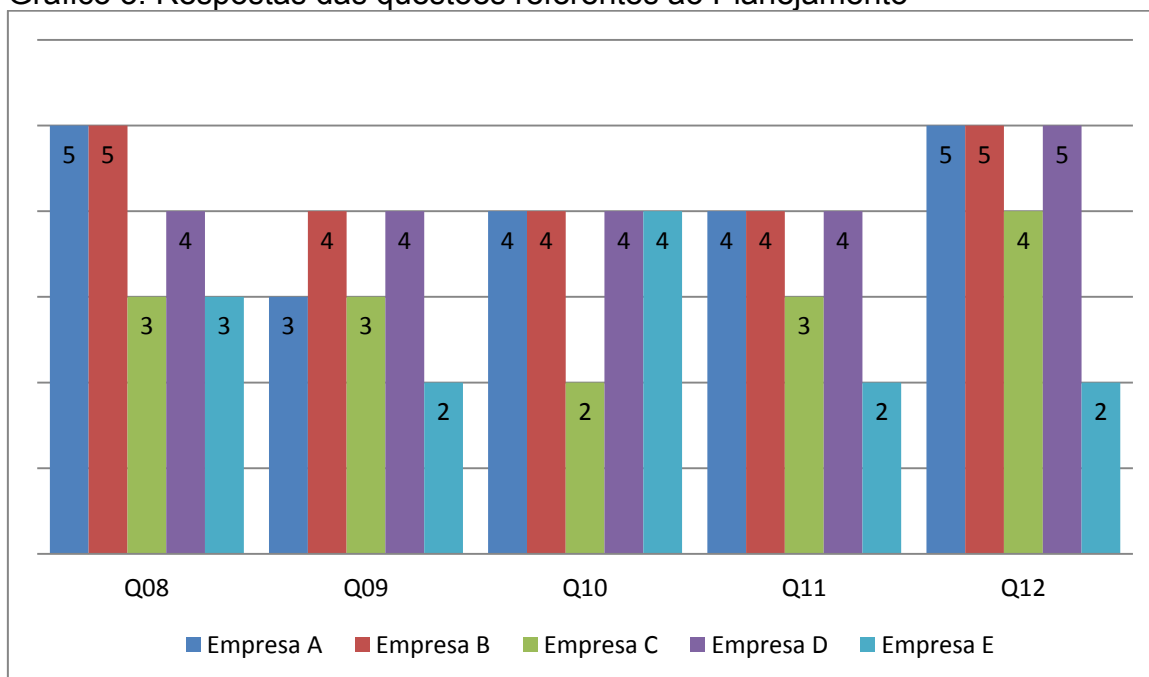
A tabela 2 mostra os resultados de cada empresa:

Quadro 2: Respostas das questões referentes ao Planejamento

PERGUNTAS	Empresa A	Empresa B	Empresa C	Empresa D	Empresa E
Q08	5	5	3	4	3
Q09	3	4	3	4	2
Q10	4	4	2	4	4
Q11	4	4	3	4	2
Q12	5	5	4	5	2

Fonte: Elaboração dos Autores, 2016. Onde: 1 nunca, 2 raramente, 3 as vezes, 4 frequentemente, 5 sempre.

Gráfico 3: Respostas das questões referentes ao Planejamento



Fonte: Elaboração dos Autores, 2016

Os sujeitos participantes da presente pesquisa foram os coordenadores que realizam em conjunto a função de gestores das respectivas empresas. Estes tinham como perguntas:

E tinham cinco opções de respostas, como pode ser observado na Tabela 2 e Gráfico 1, os resultados variaram entre 2 a 5, não aparecendo a alternativa número um que no caso se referia a nunca ter utilizado o procedimento questionado, sendo assim é possível observar que as empresas utilizam o processo de planejamento mesmo que em variadas proporções.

Segundo Megginson (1998) o planejamento é necessário para que a empresa esteja preparada para as mudanças que possam ocorrer, diminuindo os riscos que possam atingir o desempenho empresarial, pois o planejamento em longo prazo possibilita que as melhores decisões sejam tomadas durante o decorrer do tempo ou em alguma divergência que ocorra. Esta definição demonstra a importância da função do planejamento em longo prazo, o que deve ser mais trabalhado nas empresas do setor de Recreação e Lazer.

As perguntas referentes ao planejamento de serviços prestados e se este era apresentado aos contratantes, investigavam se havia atualização do planejamento em determinados períodos, e também questionavam se havia planejamento almejando objetivos de curto e longo prazo. Estes pontos analisados

são de grande importância para a manutenção e crescimento da empresa. Para Maximiano (2011) a função de planejamento tem por definir os objetivos de curto e longo prazo, e então traçar as maneiras e meios e quais tarefas serão realizadas para que o objetivo final seja atingido. As questões deste grupo tiveram como objetivo analisar a frequência da utilização destes procedimentos nas empresas participantes deste estudo.

4.3 ORGANIZAÇÃO

A organização é explicada por Bateman (1998) como um conjunto de recursos que são selecionados para que uma meta seja atingida, para isso são coletadas informações, realizados levantamentos financeiros e nesta etapa também ocorre à divisão de funções e tarefas.

Esta função é de grande importância para que os objetivos do planejamento sejam atingidos, e para isso é necessário a análise e distribuição correta das atividades. As perguntas:

Quadro 3: Perguntas das questões referentes à Organização

Q13	A empresa oferece treinamento para seus funcionários?
Q14	Os funcionários freelancers são convocados antecipadamente?
Q15	Os funcionários são divididos em funções específicas?
Q16	É o coordenador que divide as funções dos demais funcionários?
Q17	O coordenador leva em consideração o perfil do funcionário e os recursos disponíveis no momento da divisão de tarefas?

Fonte: Elaboração dos Autores, 2016.

Dessa forma os resultados desse grupo de perguntas estão na tabela 4.

Quadro 4: Respostas das questões referentes à Organização

PERGUNTAS	Empresa A	Empresa B	Empresa C	Empresa D	Empresa E
Q13	5	5	5	5	3
Q14	5	5	4	4	3
Q15	3	5	4	4	5
Q16	5	5	5	4	5
Q17	5	5	4	5	5

Fonte: Elaboração dos Autores, 2016. Onde: 1 nunca, 2 raramente, 3 as vezes, 4 frequentemente, 5 sempre.

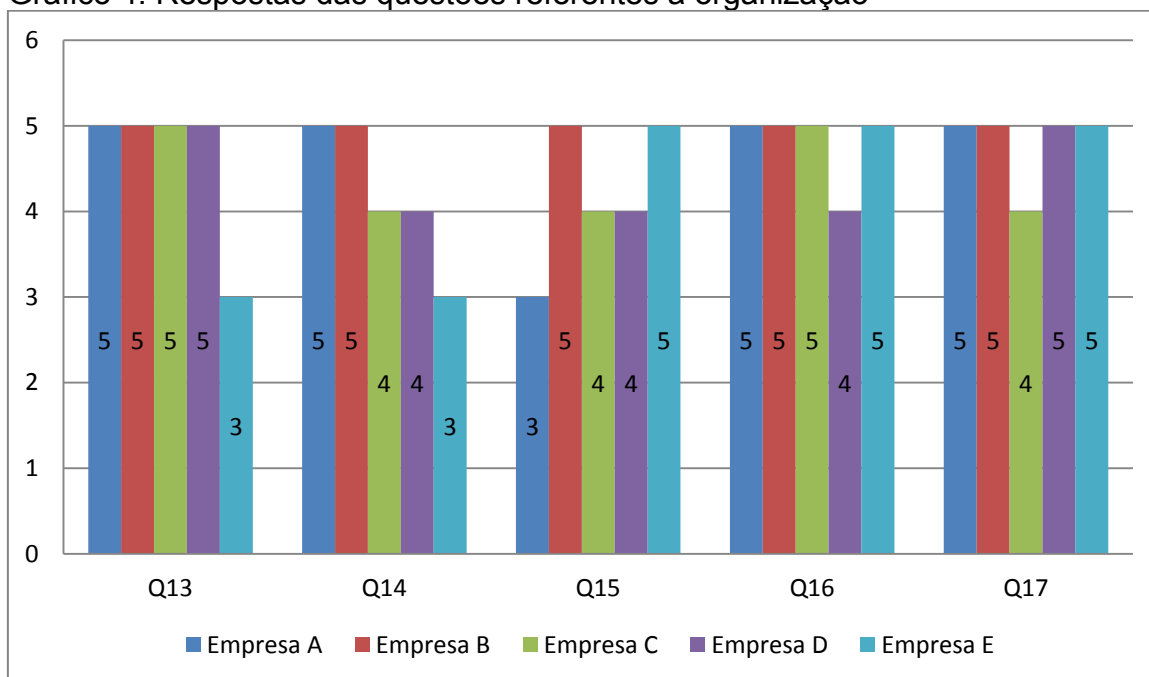
Neste grupo de questões, as respostas variam de 3 a 5, o que pode se concluir que não são todas as empresas que realizam inteiramente e sempre as tarefas da função analisada.

Pode-se concluir que as empresas julgam que realizam a função da Organização, nos quesitos de convocar antecipadamente os funcionários freelancers, que o coordenador dividi as funções dos recreadores, as quais são específicas de acordo com o trabalho, e é levado em consideração o perfil de quem irá realizá-lo.

Como explica Venlloles (2005), o gestor que deve analisar e identificar o perfil dos seus funcionários, para que estes possam desempenhar bem suas funções, de acordo com suas características. São encontrados diversos perfis de recreadores, por exemplo, nem todos desempenham o papel de animador, caso o coordenador não tenha observado isso e o determine para esta função, pode acabar acarretando pontos negativos para o serviço prestado. Montana (2010) ressalta que o coordenador deve considerar o perfil e a capacidade de cada funcionário, de acordo a tarefa a ser executada.

Na etapa da organização, que ocorre quando necessário e previamente planejado, a realização de treinamento para funcionários. Chiavenato (2010) destaca que nesta função, são distribuídas as funções a serem feitas, e os funcionários precisam estar cientes e preparados para as tarefas para que o objetivo seja atingido com sucesso, então neste momento que é realizado o treinamento dos indivíduos para que estes possam estar capacitados para desenvolver as tarefas atribuídas.

Gráfico 4: Respostas das questões referentes a organização



Fonte: Elaboração dos Autores, 2016.

Civitate (2001) comenta que todos que estão desempenhando o determinado trabalho, são considerados recreacionistas, porém cada um desempenha uma função, sendo estas, de animador, organizador, coordenador e supervisor, estas variam de acordo com o momento. O mesmo indivíduo pode desempenhar mais de uma função, como ser o animador em um momento do evento, e após supervisionar as demais tarefas, mas para que isso ocorra é necessário planejamento e organização

Já Cury (2000) destaca que no desempenho da organização, cada indivíduo tem um papel e uma tarefa determinada a exercer, ou seja, são distribuídas as funções de acordo com o conhecimento e habilidade do funcionário para a tarefa em questão.

A organização tem como objetivo coordenar as atividades, agregar os recursos necessários para a realização dessas, visando um bom desempenho, com eficiência e eficácia na execução dos serviços (CHIAVENATO, 2010).

4.4 EXECUÇÃO E CONTROLE

Este grupo de questões teve como objetivo identificar se as tarefas realizadas são monitoradas, e enquanto a sua execução é feito algum auxílio ou

correção caso haja necessidade, e também foi questionado se é feito um controle antecipado das falhas que possam vir ocorrer, no caso uma prevenção de riscos, e se ao término das atividades prestadas é realizado alguma maneira de avaliação que possibilite identificar as falhas e acertos, para que estes possam servir de exemplo para os próximos serviços prestados, e por fim se ocorre um controle financeiro na empresa. As perguntas:

Quadro 5: Perguntas referente à Execução e Controle.

Q18	As tarefas executadas pelos funcionários são monitoradas pelo coordenador, ou por outro, encarregado deste?
Q19	É realizado controle antecipado, ou seja, ocorre a prevenção de possíveis falhas que possam ocorrer?
Q20	Durante a execução de tarefas, é realizado algum tipo auxílio ou correção se necessário?
Q21	Após o término dos serviços prestados, é feito algum tipo de avaliação, que identifique as falhas e sucessos realizados, para que estes possam servir de exemplo para os próximos eventos?
Q22	A empresa realiza controle financeiro?

Fonte: Elaboração dos Autores, 2016.

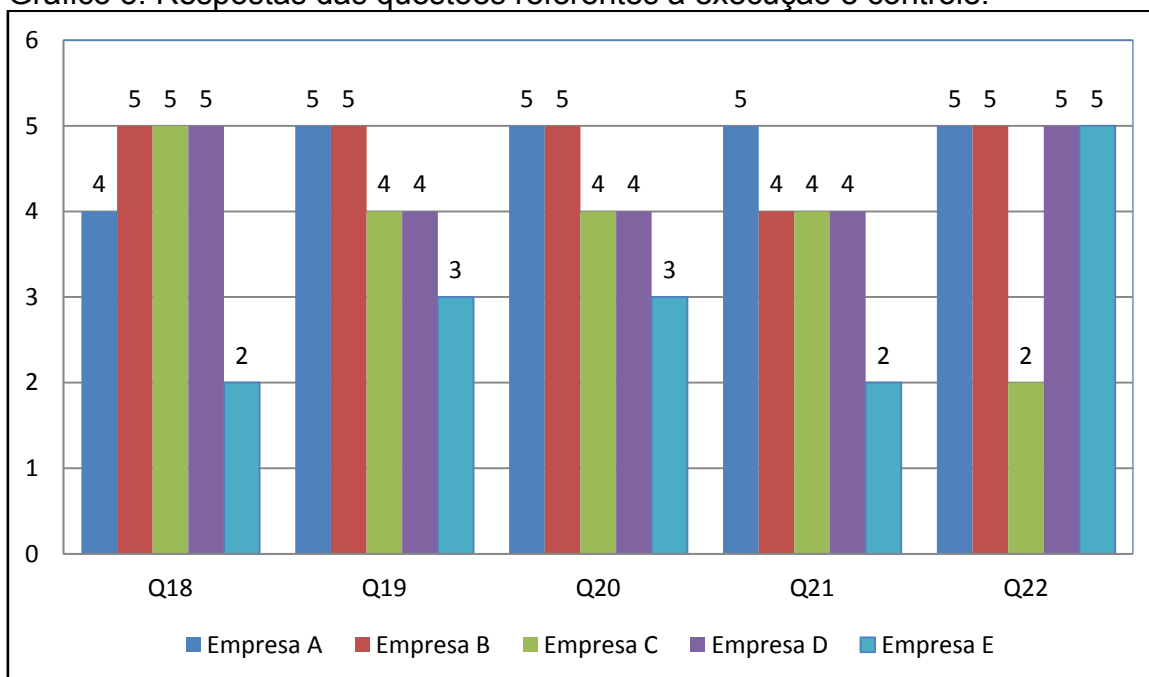
A tabela 6 demonstra os resultados referentes à execução e o controle de cada empresa participante deste estudo

Quadro 6: Respostas das questões referentes à Execução e Controle.

PERGUNTAS	Empresa A	Empresa B	Empresa C	Empresa D	Empresa E
Q18	4	5	5	5	2
Q19	5	5	4	4	3
Q20	5	5	4	4	3
Q21	5	4	4	4	2
Q22	5	5	2	5	5

Fonte: Elaboração dos Autores, 2016. Onde: 1 nunca, 2 raramente, 3 as vezes, 4 frequentemente, 5 sempre.

Gráfico 5: Respostas das questões referentes a execução e controle.



Fonte: Elaboração dos Autores, 2016.

As funções de execução e controle são interligadas, pois enquanto uma tarefa é executada, é necessário que haja o controle para verificar se estas estão sendo concluídas de acordo com o planejado, para que os riscos de erros sejam minimizados e que o objetivo final seja concluído totalmente e com sucesso. Para as empresas de recreação esta função deve ocorrer durante as atividades organizacionais e nos serviços práticos em eventos, hotéis por exemplo.

Montana (2010) ressalta que é necessário ser feito processo de controle diariamente nas tarefas e funções exercidas, e, além disso, em uma organização é necessário o controle financeiro, o qual controla os gastos e lucros da empresa, e serve de parâmetro para planejar futuros investimentos, e controlar se está ocorrendo gastos desnecessários.

Controlar os recursos financeiros de uma organização é uma importante atividade, que deve ser realizada periodicamente. O setor das finanças é à base de uma empresa, através dela que são analisadas quais atividades a empresa tem condição econômica de realizar, porém como é destacado por Reinert e Bertolini (2007), muitas empresas acabam deixando de lado o controle financeiro, dando importância apenas quando acontece algum problema, o que não deve ocorrer, pois o controle financeiro juntamente com os demais deve ser contínuo.

Magginson (1998) define a função de controle como uma maneira de estabelecer e medir padrões de desempenho, e através deste analisa se as tarefas estão sendo realizadas de acordo com o planejado, e caso não estejam, empreender uma correção, para que os objetivos não sejam afetados, e consigam ser atingidos. Caso não ocorra o controle e execução em uma organização, esta fica mais propensa a riscos, e não consegue ter uma tomada de decisão rápida para resolução de problemas, e estes ficam mais difíceis de serem identificados, podendo comprometer todo o planejamento.

5 CONCLUSÃO

Após a realização dos procedimentos de coleta de dados e de todos os processos para verificação dos objetivos específicos e geral, foi possível relacioná-los para um melhor entendimento dos resultados obtidos através da pesquisa. O principal objetivo do presente trabalho foi analisar o perfil dos gestores das empresas de recreação e lazer de Florianópolis. A partir do questionário aplicado pôde-se identificar algumas características dos gestores da área em questão.

O presente estudo constatou que os gestores das empresas de Recreação e Lazer, analisadas, que conhecem e utilizam frequentemente as funções de gestores, porém alguns fatores precisam de mais atenção, como a distribuição das funções dos recreadores, a oferta de treinamentos periódicos a eles, e por fim uma maior ênfase no controle financeiro. Além disso, todas as tarefas das quatro funções devem ser sempre aperfeiçoadas. E se detectou que não necessita de formação acadêmica para atuar nessas empresas, pois muitas vezes as mesmas oferecem cursos capacitantes, no qual qualifica os profissionais para atuar nas empresas. Se observou também quem os gestores possuem conhecimento detalhado de todos os serviços oferecidos pela empresa que atua. Como discutido neste trabalho, a realização destas, ofertam uma gestão mais organizada e centrada nos objetivos, o que é o caminho para o sucesso das tarefas da empresa.

As análises dos resultados deste estudo foram correlacionadas às definições das funções de: planejamento, organização, execução e controle, com o objetivo de identificar os procedimentos de gestão em empresas de recreação e lazer de Florianópolis. Não foram encontrados outros estudos na área de gestão em empresas de recreação e lazer. Porém, é de grande importância que sejam realizados mais estudos neste setor, a fim de servir como parâmetro para estudantes e trabalhadores desta área

Por fim, fica a sugestão para os próximos trabalhos acerca do assunto aqui tratado que seja feita uma análise mais específica e minuciosa do ponto de vista dos gestores das de recreação e lazer existentes na região, verificando por exemplo, o investimento realizado na infraestrutura, os serviços que são considerados prioridades pela empresa, e o tempo de retorno desse investimento, bem como as estratégias adotadas para alcançar os consumidores.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, JR. R. B; RODRIGUES, G. N. **Criação de empresa de lazer, recreação e prestação de serviços**. Motriz, Rio Claro, v.12 n.2 p.179-183, mai./ago., 2006.
- BRÊTAS, A. Recreação e a Psicologia Sócia histórica: novas bases, novos caminhos. IN: Congresso Brasileiro de Ciências do Esporte, 10, 1997. **Anais do...** Goiânia: Potência, 1997.
- BATEMAN, T.S. **Administração: construindo vantagem**. São Paulo: Atlas, 1998.
- CAMARGO, L. **O QUE É LAZER?** São Paulo: Brasiliense, 2003
- CIVITATE, H. Jogos Recreativos: para clubes, academias, hotéis, acampamentos, spas, e colônias de férias. 2ª ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2001
- CURY, A. **Organização e métodos**: uma visão holística. 7. ed. rev. São Paulo: Atlas, 2000.
- CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DELGADO, M. **Conteúdos culturais do lazer: Presença e aplicabilidade da hotelaria**. Campinas- SP. UNICAMP, 2003.
- DUMAZEDIER, J. **Sociologia empírica do lazer**. São Paulo: Perspectiva, SESC, 1999.
- ENCONTRO NACIONAL DE RECREAÇÃO E LAZER – GESTÃO DO LAZER: COMPETÊNCIAS E ATUAÇÃO MULTIPROFISSIONAL, 20, 2008, São Paulo. **Anais...**, São Paulo: SESI, 2008.
- GUERRA, M. **Recreação e lazer**. 2. ed. Porto Alegre: Sagra, 1988.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- ISAYAMA, H. F. Formação profissional. In: GOMES, C. L. (Org.). **Dicionário crítico do lazer**. Belo Horizonte: Autêntica, 2004. p.93-96.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MEGGINSON, L. C. **Administração**: conceitos e aplicações. 4. Ed. São Paulo: Harbra, 1998
- MONTANA, P. J. **Administração**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- PIMENTA, R. C. Perfil do gestor das organizações esportivas brasileiras. (CD ROM). **Lazer: fundamentos, estratégias e atuação profissional**. Jundiaí: Fontoura, 2003.

ROCHE, F. P. **Gestão Desportiva**: Planejamento estratégico nas organizações desportivas. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

SABA, F. **Liderança e Gestão – Para academias e clubes esportivos**. São Paulo: Phorte, 2006.

SANTOS, R. A; SOUZA, N. S. Turismo, lazer e recreação: um olhar denso sobre acepções, significados e características deste segmento. **Revista científica eletrônica de turismo**. Rio de Janeiro: v. 9, n.16, 2012.

SILVA, T. A. C.; GONÇALVES, K. G. F; PINES JUNIOR, A. R. **A visão distorcida da formação acadêmica e função profissional do recreador**. ELAP - Encontro de Lazer do Paraná. Maringá: CESUMAR, 2012

STONER, J. A. F; FREEMAN, R. E. **Administração**. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1995.

VENLIOLES, F. M. Manual do gestor de academia. Rio de Janeiro: Sprint, 2005.

WERNECK, C. L. G. **O uso do corpo pelo jogo de poder na Educação Física**. Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte: Escola de Educação Física da UFMG, 1995.

WERNECK, C. L.; ISAYAMA, H. F. **Lazer, recreação e educação física**. Belo Horizonte: Autentica, 2004.

ZOTELLE, R. A. **Curso atividades recreativas: Jogos e brincadeiras -SENAC**. São Paulo: Globaltec, 2007.

ANEXOS

ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PROFISSIONAIS E GESTORES.

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário, em uma pesquisa. Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento e rubrique todas as suas páginas deste documento que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável, que também assinará e rubricará todas as vias.

Pesquisador Responsável: João Geraldo Cardoso Campos

Telefone para contato: (48)9138-9951

E-mail para contato: Geraldo.Campos@unisul.br

Pesquisador: Fernanda Cardoso Sales

Telefone para contato: (48)8470-8548

E-mail para contato: fernandacsales@ig.com.br

Este é um trabalho de conclusão de curso que tem por objetivo geral Analisar o perfil dos gestores das empresas de recreação e lazer de Florianópolis. E como objetivo específico: Identificar a formação desses gestores; Identificar o nível de conhecimento desses gestores sobre a gestão de sua empresa. A pesquisa justifica-se por a recreação ser um setor que possui muitos graduados e graduandos em Educação Física que trabalham como recreadores em eventos corporativos ou públicos, aniversários particulares, em parques, spas entre outros. Devido a esta grande demanda do serviço de recreação e lazer, existe diversas empresas neste setor. Porém, não há muitos estudos referentes à área de gestão nestas empresas.

Trata-se de uma pesquisa com a abordagem do problema caracteriza-se como quantitativa, quanto aos objetivos é uma pesquisa exploratória, quanto aos procedimentos técnicos é caracterizada como empírica do tipo exploratória. Já quanto aos procedimentos de coleta de dados é uma pesquisa de levantamento e por fim, quanto às fontes de dados é uma pesquisa de campo. O participante levará

em torno de 10 minutos para responder o questionário sendo necessário apenas um encontro.

A pesquisa prevê riscos mínimos, sobretudo os relacionados a possível exposição de opiniões as quais podem ser motivos de possível constrangimento por outros profissionais; visando a minimização de riscos como este descrito, é que serão tomados todos cuidados necessários para manter o sigilo e anonimato. Embora os pesquisadores não consigam identificar outros riscos, caso identificável, estes serão controlado. Em termos de benefícios, pretende-se disponibilizar aos participantes, por e-mail indicado ou da forma que o participante decidir, após a conclusão do mesmo.

Todos os dados obtidos serão guardados em sigilo. O participante poderá recusar-se a tomar parte da pesquisa ou retirar o seu consentimento a qualquer tempo, sem penalidade alguma. É garantida a manutenção do sigilo e da privacidade dos participantes da pesquisa durante todas as fases da pesquisa, bem como é garantido que o participante da pesquisa receberá uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Sua participação é voluntária e sem custos para participar, bem como não haverá ressarcimento para participação; contudo, explicitamos a garantia de indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

Os participantes poderão solicitar o esclarecimento sobre a pesquisa a qualquer momento e poderão tomar conhecimento dos resultados desta pesquisa a partir de (informar a data), período correspondente a conclusão da pesquisa, via pedido de e-mail fernandacsales@ig.com.br.

ANEXO B – QUESTIONÁRIO

Questionário sobre o perfil dos gestores das empresas de recreação e lazer de Florianópolis

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PROFISSIONAIS E GESTORES.

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário, em uma pesquisa. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento e rubrique todas as suas páginas deste documento que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável, que também assinará e rubricará todas as vias.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Título do Projeto:

Pesquisador Responsável: João Geraldo Cardoso Campos

Telefone para contato: (48)9138-9951

E-mail para contato: Geraldo.Campos@unisul.br

Pesquisador: Fernanda Cardoso Sales

Telefone para contato: (48)8470-8548

E-mail para contato: fernandacsales@ig.com.br

Este é um trabalho de conclusão de curso que tem por objetivo geral Analisar o perfil dos gestores das empresas de recreação e lazer de Florianópolis. E como objetivo específico: Identificar a formação desses gestores; Identificar o nível de conhecimento desses gestores sobre a gestão de sua empresa. A pesquisa justifica-se por a recreação ser um setor que possui muitos graduados e graduandos em Educação Física que trabalham como recreadores em eventos corporativos ou públicos, aniversários particulares, em parques, spas entre outros. Devido a esta grande demanda do serviço de recreação e lazer, existe diversas empresas neste setor. Porém, não há muitos estudos referentes à área de gestão nestas empresas.

Trata-se de uma pesquisa com a abordagem do problema caracteriza-se como quantitativa, quanto aos objetivos é uma pesquisa exploratória, quanto aos procedimentos técnicos é caracterizada como empírica do tipo exploratória. Já quanto aos procedimentos de coleta de dados é uma pesquisa de levantamento e por fim, quanto às fontes de dados é uma pesquisa de campo. O participante levará em torno de 10 minutos para responder o questionário sendo necessário apenas um encontro.

A pesquisa prevê riscos mínimos, sobretudo os relacionados a possível exposição de opiniões as quais podem ser motivos de possível constrangimento por outros profissionais; visando a minimização de riscos como este descrito, é que serão tomados todos cuidados necessários para manter o sigilo e anonimato. Embora os pesquisadores não consigam identificar outros riscos, caso identificável, estes serão controlado. Em termos de benefícios, pretende-se disponibilizar aos participantes, por e-mail indicado ou da forma que o participante decidir, após a conclusão do mesmo.

Todos os dados obtidos serão guardados em sigilo. O participante poderá recusar-se a tomar parte da pesquisa ou retirar o seu consentimento a qualquer tempo, sem penalidade alguma. É garantida a manutenção do sigilo e da privacidade dos participantes da pesquisa durante todas as fases da pesquisa, bem como é garantido que o participante da pesquisa receberá uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Sua participação é voluntária e sem custos para participar, bem como não haverá ressarcimento para participação; contudo, explicitamos a garantia de indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

Os participantes poderão solicitar o esclarecimento sobre a pesquisa a qualquer momento e poderão tomar conhecimento dos resultados desta pesquisa a partir de (informar a data), período correspondente a conclusão da pesquisa, via pedido de e-mail fernandacsales@ig.com.br.

*Obrigatório

Aceitação ou rejeição do questionário *

☐ CONCORDO

☐ DISCORDO

Formação profissional *

Sua resposta

Cargo *

Sua resposta

Ano de abertura da empresa *

Sua resposta

Número de funcionários *

Sua resposta

Por favor, preencha este campo.

Serviços oferecidos pela empresa *

Sua resposta

Qual a formação necessária, para que o recreador seja contratado? *

Sua resposta

Você julga que a empresa realiza inteiramente as funções de planejamento, organização, execução e controle? *

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

Este planejamento é modificado periodicamente? *

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

É realizado planejamento almejando objetivos de curto prazo? *

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

É realizado planejamento almejando objetivos de longo prazo? *

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

Quando contratado serviços de sua empresa, é fornecido ao contratante um planejamento dos serviços a serem prestados?

*

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

Organização: A empresa oferece treinamento para seus funcionários? *

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

Os funcionários freelancers são convocados antecipadamente?

*

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

Os funcionários são divididos em funções específicas? *

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

É o coordenador que divide as funções dos demais funcionários? *

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

O coordenador leva em consideração o perfil do funcionário e os recursos disponíveis no momento da divisão de tarefas? *

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

Execução e controle: As tarefas executadas pelos funcionários são monitoradas pelo coordenador, ou por outro, encarregado deste? *

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

É realizado controle antecipado, ou seja, ocorre a prevenção de possíveis falhas que possam ocorrer? *

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

Durante a execução de tarefas, é realizado algum tipo auxílio ou correção se necessário? *

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

Após o término dos serviços prestados, é feito algum tipo de avaliação, que identifique as falhas e sucessos realizados, para que estes possam servir de exemplo para os próximos eventos?

*

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

A empresa realiza controle financeiro? *

- ☐ 1 NUNCA
- ☐ 2 RARAMENTE
- ☐ 3 AS VEZES
- ☐ 4 FREQUENTEMENTE
- ☐ 5 SEMPRE

ENVIAR



100% concluído.

ANEXO C – APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA

UNIVERSIDADE DO SUL DE
SANTA CATARINA - UNISUL



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Gestores de Empresas de Recreação e Lazer

Pesquisador: João Geraldo Cardoso Campos

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 55411316.9.0000.5369

Instituição Proponente: FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA-UNISUL

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.516.473

Apresentação do Projeto:

Este projeto tem como objetivo Geral Analisar o perfil dos gestores das empresas de recreação e lazer de Florianópolis. Quanto à abordagem do problema caracteriza-se como quantitativa. Em relação aos objetivos é uma pesquisa exploratória e de campo. Os participantes serão 10 empresas de recreação e lazer localizadas em Florianópolis. Para coletar os dados será usado um questionário voltado ao perfil dos gestores das empresas de recreação e lazer.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Geral Analisar o perfil dos gestores das empresas de recreação e lazer de Florianópolis

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Identificação do perfil dos gestores com riscos mínimos

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Projeto em conformidade com a Resolução CNS nº 466/12.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Projeto em conformidade com a Resolução CNS nº 466/12.

Recomendações:

Endereço: Avenida Pedra Branca, 25
Bairro: Cid. Universitária Pedra Branca CEP: 88.132-000
UF: SC Município: PALHOÇA
Telefone: (48)3279-1038 Fax: (48)3279-1094 E-mail: cep.contato@unisul.br

Continuação do Parecer: 1.516.473

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não foram identificadas pendências éticas no protocolo de pesquisa apresentado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Protocolo de pesquisa em consonância com a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

Cabe ressaltar que compete ao pesquisador responsável: desenvolver o projeto conforme delineado; quando aplicável, aplicar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido previamente assinado pelos pesquisadores responsáveis; elaborar e apresentar os relatórios parciais e final; apresentar dados solicitados pelo CEP ou pela CONEP a qualquer momento; manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa; encaminhar os resultados da pesquisa para publicação, com os devidos créditos aos pesquisadores associados e ao pessoal técnico integrante do projeto; realizar a devolutiva dos resultados da pesquisa aos participantes, e justificar fundamentadamente, perante o CEP ou a CONEP, interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_693989.pdf	23/04/2016 00:24:54		Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	declaracao_instituicoes.docx	23/04/2016 00:24:34	João Geraldo Cardoso Campos	Aceito
Outros	formulario_unisul.doc	22/04/2016 19:50:07	João Geraldo Cardoso Campos	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.docx	22/04/2016 19:42:52	João Geraldo Cardoso Campos	Aceito
Recurso Anexado pelo Pesquisador	carta_de_resposta.docx	22/04/2016 18:49:07	João Geraldo Cardoso Campos	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	07/04/2016 10:28:54	João Geraldo Cardoso Campos	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_de_pesquisa.pdf	07/04/2016 10:09:23	João Geraldo Cardoso Campos	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Endereço: Avenida Pedra Branca, 25
 Bairro: Cid. Universitária Pedra Branca CEP: 88.132-000
 UF: SC Município: PALHOÇA
 Telefone: (48)3279-1036 Fax: (48)3279-1094 E-mail: cep.contato@unisul.br

UNIVERSIDADE DO SUL DE
SANTA CATARINA - UNISUL



Continuação do Processo: 1.516.473

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

PALHOCA, 27 de Abril de 2016

Assinado por:
Josiane Somariva Prophilro
(Coordenador)

Endereço: Avenida Pedra Branca, 25
Bairro: Cid. Universitária Pedra Branca CEP: 88.132-000
UF: SC Município: PALHOCA
Telefone: (48)3279-1038 Fax: (48)3279-1094 E-mail: cep.contato@unisul.br