

Qualidade de Vida no trabalho do Professor de Educação Física: reflexões sobre as possibilidades de um novo campo de investigação acadêmica

LEANDRO NOGUEIRA¹

Resumo: O presente artigo visa discutir as possibilidades da qualidade de vida no trabalho do professor de Educação Física, como um novo campo de investigação acadêmica. São analisadas as categorias “qualidade”, “qualidade de vida” e “trabalho”, com base em uma revisão sumária da literatura que não perde de vista a historicidade desses termos e sua relação com o setor da Educação Física e Esportes. Seu texto indica que a história da aventura humana em busca pela qualidade, tem sido também em sua maior parte, a história da adoção de condições inclusive subumanas, entre as formas de trabalho necessárias à sua consecução. O campo da Educação Física e Esportes oferece uma visão limitada de qualidade de vida, e necessita ampliá-la para incluir o estudo da qualidade de vida no trabalho, de forma a contribuir para um maior nível de democratização social.

Palavras chaves: qualidade, qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, democracia.

INTRODUÇÃO

Há alguns anos a expressão “qualidade de vida” tem percorrido com destaque especial e conotação pouco precisa, diversas formações discursivas presentes no campo fenomênico da Educação Física e dos Esportes. Com efeito, Mariz de Oliveira (1988) prefaciando o texto de Educação Física Escolar, elaborado por Tani et al, afirma que o envolvimento da população em geral na prática voluntária e intencional de atividades motoras que possam contribuir no sentido de melhorar a sua adaptação, interação e influência na busca de uma melhor qualidade de vida, tem sido ainda limitado. No segmento biomédico, cientistas do exercício freqüentemente insinuam uma relação causal entre atividade física e saúde, consagrando a qualidade de vida como a feliz consequência resultante da adoção de um es-

tilo de vida ativo. A esse respeito, vale mencionar o trabalho de Matsudo (1998), que pretende prover o “Passaporte para Saúde” para todos os que se engajarem na prática de exercícios físicos, em “sessões de trinta minutos por dia, na maior parte dos dias da semana, desenvolvidas continuamente ou mesmo em períodos cumulativos de 10 a 15 minutos, em intensidade moderada”. No âmbito da chamada “indústria do fitness”, tornou-se lugar-comum o apelo à qualidade de vida como um importante elemento das estratégias de marketing empresarial e também em muitas publicações destinadas às leituras de profissionais de Educação Física e praticantes em geral. Nesse sentido podem ser incluídos os escritos de Rossi (2000), Teixeira (2001), Roeder (2003), Dantas & Oliveira (2003), Gonçalves (2004) e Simão (2004) entre outros,

¹ Professor EEFD-UFRJ - Doutorando PPGEF-UGF

além dos incontáveis periódicos que anunciam roteiros ou procedimentos de auto-ajuda reforçadores da tríade exercício-saúde-qualidade de vida.

Recentemente, Beresford (2004) propôs o debate sobre o significado filosófico de qualidade de vida na EF e Esportes, convidando à uma reflexão que principia pela busca sobre os sentidos axiológico e ontológico da expressão “qualidade” de “vida”. Para o autor, o painel das discussões sobre o tema necessita evoluir no sentido de incorporar as questões do mundo da cultura e dos valores, estimulando a procura entre os profissionais de EF e Esportes, de um sentido teórico e epistemológico diverso do marco referencial proveniente da perspectiva biológica, que ao que parece, domina a reflexão e a prática das iniciativas de promoção das atividades físicas e saúde.

Mas, se a expressão “qualidade de vida” encontra-se de fato entre as mais mencionadas no campo da EF e dos Esportes, causa espécie que uma outra dimensão sobre o tema seja surpreendentemente ignorada e, pode-se dizer, claramente desprezada pelos estudos acadêmicos do campo, que é a que se refere à qualidade de vida no trabalho do professor de EF. A surpresa pelo desinteresse e a escassez de problematizações relacionadas à essa temática é tanto maior, na medida em que o professor de EF tem sido reconhecido culturalmente, como um dos agentes que podem contribuir para a promoção da saúde e a qualidade de vida da população em geral, paralelo ao fato de que sua prática interventora desdobra-se concretamente no contexto de relações sociais inseridas num mundo de trabalho, que embora marcado por constantes transformações, ainda assim não renuncia às reflexões, debates e movimentos em prol de uma substantiva qualidade de vida laboral. O resultado aponta para um quadro, no mínimo curioso: em duas formações discursivas no campo da EF e dos Esportes, cientistas do exercício de um lado e autores da “indústria do fitness” em outro (alguns com atuação em gestão empresarial), a qualidade de vida é praticamente um lema obrigatório. Não obstante, esses atores têm praticamente ignorado a qualidade de vida vinculada ao trabalho dos professores que seguem implementando programas de atividade física, que por seu turno podem contribuir para a qualidade de vida dos destinatários sob sua ação interventora.

Também na instância relativa ao âmbito escolar, a problemática da qualidade de vida no trabalho do professor de EF não desfruta de maior prestígio. Os principais autores desse segmento, que no Brasil encontram-se em sua maioria identificados com o pensamento político da esquerda revolucionária, raramente utilizam a expressão “qualidade de vida”, talvez por acreditarem que essa seja vazia de

significado ou típica da “democracia burguesa”. No texto introdutório de um dos trabalhos mais reputados dessa instância, os autores declaram ter em mente “um professor sufocado pelas limitações materiais da escola, pelos baixos salários, pela desvalorização de sua profissão e de seu trabalho, mas sempre esperançoso em transformar sua prática, sedento de saber, inquieto por conhecer e suprir o que não lhe foi proporcionado no período de sua formação profissional” (COLETIVO DE AUTORES, 1992: 17).

Mas esse parece ser um professor idealizado por uma visão pueril de transformação social e tolhido por um quadro de destituição crônica das mínimas condições necessárias para o exercício docente, que não raro contribuem para o sofrimento mental e o “burnout”, a síndrome da desistência que Codo & Menezes (1999) definem como um sentimento crônico de desânimo, de apatia e de despersonalização, que afeta principalmente os trabalhadores encarregados de cuidar (*caregivers*). Entenda-se por despersonalização, o processo de desenvolvimento por parte do profissional, de atitudes negativas e insensíveis em relação às pessoas com as quais se trabalha, tratando-as como meros objetos.

No presente ensaio é proposta uma reflexão sobre a qualidade de vida no trabalho do professor de EF, levando-se em conta a necessidade da discussão em torno do conceito sobre a própria expressão, que abrange a necessidade de se discutir igualmente as categorias “qualidade”, “qualidade de vida” e “trabalho”, baseado em uma revisão sumária da literatura que observa a historicidade desses termos e sua relação com a EF. Um olhar rigoroso sobre esse problema, pode contribuir para que o setor da EF e dos Esportes amadureça discussões sobre o conflito entre forças produtivas sociais e relações de produção, que afinal também repercutem em seu interior, muito embora o trabalho de um professor não seja considerado (em termos econômicos) como objetivamente “produtivo”. Análises sobre a qualidade de vida no trabalho podem ainda auxiliar (inclusive no campo da EF e dos Esportes), na compreensão mais ampla sobre o processo de democratização da sociedade. Bobbio (1992) lembra que pode muito bem existir um estado democrático numa sociedade em que a maior parte das suas instituições – da família à escola, da empresa à gestão dos serviços públicos – não são governadas democraticamente. Do que deriva o questionamento sobre as possibilidades de um estado democrático em uma sociedade não democrática. Em outras palavras, do problema de afirmação substantiva da democracia do estado à democracia da sociedade.

Uma vez que o Atlas do Esporte no Brasil (2004) tenha estimado que o setor emprega uma parcela de 2% do total de empregos do país, estudos sobre a qualidade de vida no

trabalho podem, por exemplo, contribuir para a compreensão dos níveis de democracia existentes nas relações de trabalho desse segmento. Finalmente, investigações sobre a qualidade de vida no trabalho do professor de EF, reúnem possibilidades para que análises referentes às condições de intervenção profissional no setor, favoreçam reflexões sobre políticas e procedimentos referentes à ação docente, que resultem em processos cuja percepção por parte dos destinatários dos programas de atividades físicas, seja considerada relevante para seus objetivos pessoais no plano geral da qualidade de vida.

DISCUTINDO GESTÃO DE QUALIDADE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Em um sentido lato, o termo “qualidade” pode ser entendido como propriedade, atributo ou condição das coisas ou das pessoas, capaz de distingui-las das outras e de lhes determinar a natureza ou essência. Associado à uma escala de valores, o conceito de qualidade nos permite avaliar e, conseqüentemente, aprovar, aceitar ou recusar qualquer coisa. Levando em conta esse sentido, Juran (1995) propõe que qualidade é um conceito atemporal (a *timeless concept*), e que as origens da abordagem humana em termos de gestão para qualidade remontam aos tempos primitivos. “*Primitive food-gatherers had to discover which fruits were edible and which were poisonous. Primitive hunters had to learn which types of three supplied the best wood for making bows or arrows. The resulting know-how was then passed down from generation to generation*”(p.608).

Sem embargo, o presente ensaio tem como escopo propor uma discussão sobre qualidade, que focalize em primeiro plano a questão do trabalho humano que se torna necessário para sua consecução, numa abordagem interessada na análise (ainda que breve!) das relações e das condições históricas sob as quais esse trabalho ocorre. O sentido de qualidade então proposto no presente artigo, não se limita às necessidades de sobrevivência, nem se encerra nas (breves) análises técnicas dos sistemas de gestão engendrados para seu alcance, mas abrange o necessário debate sobre os impactos que sua busca tem provocado no mundo do trabalho e na sociedade em geral. Não se desconsidera por exemplo, a importância dos sistemas de gestão que possibilitaram a extraordinária qualidade alcançada pelos antigos gregos na construção de seus templos e teatros, conforme o relato de Frontistis (1995), ou ainda os exemplos da engenhosidade romana na construção de estradas, aquedutos e anfiteatros, tal como informado por Bigliuzzi & Mirandola (1995). Não

obstante o legado dos antigos gregos e romanos, é fundamental destacar que suas civilizações valeram-se em larga medida da mão de obra escrava, além de terem disseminado por séculos uma visão negativa do trabalho, que igualmente é reforçada pelos textos bíblicos, como demonstra a clássica narrativa de Adão e Eva. Essa visão por sua vez, contribui para o esclarecimento do aparente paradoxo, de que historicamente, grandes realizações no âmbito da chamada Gestão da Qualidade parecem ser invariavelmente obtidas às expensas da qualidade de vida no trabalho.

Com efeito, entre os antigos gregos os trabalhos manuais eram desvalorizados e feitos principalmente por escravos. Ao cidadão da *polis*, cabia o envolvimento com a atividade teórica, tida como mais digna devido à sua característica eminentemente racional. Platão defendia que os melhores homens deveriam dedicar-se à “contemplação das idéias”, enquanto que na “Política” Aristóteles negava o direito da cidadania para o artesão. Também os romanos contribuíram grandemente para a associação histórica do trabalho com tortura e sofrimento, visto que a palavra *trabalho* deriva do latim, mais precisamente do vocábulo *tripaliare*, do substantivo *tripalium*, aparelho de tortura formado por três paus, utilizado para imobilizar os condenados, ou também empregado para manter presos os animais difíceis de ferrar (ARANHA & MARTINS, 1990).

Na Idade Média, Santo Tomás de Aquino pretende reabilitar o trabalho manual, dizendo que todos os trabalhos se equivalem. Entretanto, influenciado pela visão dos antigos gregos, tende a valorizar a atividade contemplativa, ainda que antevisse o trabalhador numa missão de caridade, “não somente apaziguando as almas, mas também como um serviço humano, dobrando a matéria frente ao espírito”. Também prevalece no medievo, a consideração da *ars mechanica* (arte mecânica) como *ars inferior*, o que estabelece uma impossibilidade para a ciência desligar-se da filosofia e contribuir para um maior avanço da tecnologia.

Na Idade Moderna esse quadro começa a ser alterado com o crescente interesse pelas artes mecânicas, a experiência, a observação dos fatos e pelo trabalho em geral, justificado pela ascensão da burguesia, uma classe nascida de segmentos dos antigos servos que compravam sua liberdade e dedicavam-se ao comércio. Francis Bacon, filósofo inglês, reflete o espírito desse período histórico, marcado por uma ruptura com a filosofia clássica e a vocação medieval para os debates puramente formais e permeados por estéreis demonstrações silogísticas. Ao escrever o *Novum Organum*, em clara oposição ao *Órganon* (“instrumento de pensamento”), texto clássico de Aristóteles, Bacon desencadeia o empirismo. Essa corrente de pensamento - que também se opõe ao carte-

sianismo - ao lado da nascente burguesia que em procura de novos mercados vai estimular os grandes empreendimentos marítimos, irá compor um período histórico de grande valorização do conhecimento técnico e científico, fomentando numerosos inventos e descobertas que possibilitaram um maior domínio sobre o tempo e espaço, além de contribuir para grandes transformações sociais e econômicas. O mundo do trabalho entretanto, ainda era marcado por práticas escravistas e o sistema feudal não estava ainda abolido. O advento do capitalismo e da Revolução Industrial iriam mudar esse quadro com a instituição gradual do trabalho assalariado.

Com o progresso técnico, dá-se o desenvolvimento do processo de acumulação de capital e a ampliação dos mercados. O capital acumulado possibilita a compra de matérias primas e máquinas, que superam o ritmo e a produção de trabalho que muitas famílias desenvolviam domesticamente (e livres das relações feudais) nas antigas corporações e manufaturas. Essas famílias são levadas a dispor de seus antigos instrumentos de ofício e, para sobreviver, submetem-se vendendo sua força de trabalho em troca de salários. O aumento do volume de produção impõe uma mudança de tal ordem, que aparecem então os primeiros barracões das futuras fábricas e nelas o trabalho humano será parcelado e conhecerá um ritmo e horários preestabelecidos, que iniciarão um processo de ruptura dos padrões irregulares da atividade laboral pré-industrial, para os rígidos padrões de especialização, sincronização, maximização e standardização, que serão exigidas pela indústria em grande escala movida a máquinas (THOMPSON, 1998).

Na segunda metade do século XVIII, a mecanização no setor da indústria têxtil experimenta um extraordinário impulso na Inglaterra, com a invenção da máquina a vapor, o que aumenta de modo sem precedentes a produção de tecidos e estabelece para a maioria dos historiadores o marco inicial da Revolução Industrial. Também a metalurgia e a produção agrícola experimentam grandes transformações. Segue-se uma época de intensa produção industrial, grande acúmulo de capitais e novas preocupações com a complexa questão envolvendo a compatibilidade entre a quantidade e a qualidade das mercadorias fabricadas. Smith (1996), nos lembra das instituições que colocavam um selo público nas roupas de linho e lã, com o propósito de resguardar a quantidade e a qualidade uniforme das diferentes mercadorias produzidas sob um ritmo até então sem precedentes. O fulgor desse progresso, em contrapartida, dá-se em meio a um quadro no qual a qualidade dos produtos é obtida sob condições subumanas de trabalho. Essas condições partem inicialmente da própria divisão laboral, que de acordo com Marx (1989), era responsável direta pela degradação física e mental, morte

prematura e suplício do trabalhador, levando-o até à completa exaustão. A crítica do autor refere-se à uma conjuntura das condições de trabalho, que no século XIX incluíam jornadas de dezesseis a dezoito horas, sem direito à férias, sem garantia para velhice, doença e invalidez; condições insalubres e arregimentação de crianças e mulheres como mão-de-obra mais barata; trabalho alienado, repetitivo, perigoso e mal remunerado. Para o pensador alemão, a divisão do trabalho na Era Industrial criava a virtuosidade do trabalhador mutilado, sob processos que exauriam os nervos ao extremo, suprimiam o jogo variado dos músculos e confiscavam-lhe toda a atividade livre tanto física, como espiritualmente. A relação com a máquina era de total subordinação e o trabalhador era um mero acessório daquela, obrigado a acompanhar o movimento do instrumental sob condições de elevada temperatura, atmosfera poluída com os resíduos de matérias-primas, barulho ensurdecedor e perigo de vida advindo de máquinas muito próximas umas das outras, as quais produziam sua lista de acidentes da batalha industrial com a regularidade das estações do ano. Como corolário dessa constatação, Marx afirma que "...o capital não tem por isso a menor consideração com a saúde e com a vida do trabalhador, a não ser quando a sociedade o compele a respeitá-la". (1989:Liv.1, Vol.I:306)

Mesmo Smith, como nos lembra Ross (1999), estava consciente da mutilação mental infligida aos trabalhadores por essa divisão do trabalho, denunciando-a enfaticamente como promotora da estupidez e da ignorância no seio da classe trabalhadora. No entanto, o pensador escocês ainda preconizava que

"... os empregados, quando bem pagos por peça, facilmente fazem horas extraordinárias e arruinam sua saúde e sua constituição em poucos anos. Supõe-se que um carpinteiro em Londres, e em alguns outros lugares, não mantém seu vigor máximo além de 8 anos. (...) A aplicação excessiva durante 4 dias da semana é muitas vezes a causa real da ociosidade que se observa nos 3 outros dias restantes, alvo de tantas queixas. (...) parece-me em qualquer sorte de ocupação, que a pessoa que trabalha com moderação, de maneira a ter condições de trabalhar constantemente, não somente preserva sua saúde ao máximo, como executa a quantidade máxima de serviço, no decurso do ano. (p. 131-132)

Predominava então, a orientação para o produto e para a maximização do esforço laboral (se possível pelos sete dias da semana), num contexto sob o qual a supressão da qualidade de vida do trabalhador, expressa por condições deletérias, de saúde e remuneração, era uma condição *sine qua non* para a

obtenção de qualidade e o acúmulo de capital pelo emprego do que Marx (op. cit.) definiu como *mais-valia*.

Deste estado de coisas surgem ainda no século XIX, as primeiras organizações sindicais (*trade unions*) e os movimentos socialistas e anarquistas que pretendem denunciar e transformar tal situação. Ocorrem as primeiras greves, o movimento ludita, o Manifesto Comunista, a Comuna de Paris e a luta pela jornada de oito horas nos Estados Unidos, entre outros eventos de protesto e luta reivindicatória. Não foram poucas as vezes entretanto, que trabalhadores foram presos, mortos em conflito com forças policiais ou em virtude de sentenças judiciais injustas. Mesmo assim, episódios devido à revolta de trabalhadores não deixaram de cessar, uma vez que as condições laborais continuavam extremas e literalmente morria-se devido ao excesso de trabalho.

Por outro lado, algumas iniciativas empresariais demonstravam que as condições de trabalho poderiam ser mais favoráveis, como a fábrica de Owen na Escócia e a Wiener Werkstätte de Viena, citadas por Levering (1988) e De Masi (2000). Mas apesar de alguns avanços conquistados pelos trabalhadores, como a jornada de oito horas, o ápice da administração capitalista orientada para o produto, ocorreu provavelmente entre o final do século XIX e o início do século XX, com o advento da chamada Administração Científica de Taylor e o surgimento do *fordismo*.

Engenheiro por formação, Taylor desenvolveu os princípios da chamada Administração Científica, a partir da publicação de seus trabalhos em 1895, revisados e republicados em 1903, em um livro chamado "Administração de oficinas". Em 1911 seu livro seguinte, "Princípios da administração científica", praticamente cunhou o nome da concepção administrativa, que marcou uma era no setor produtivo em quase todo mundo.

As idéias de Taylor e seguidores rapidamente se disseminaram pelos Estados Unidos e a Europa, influenciando fortemente o setor produtivo, inclusive na antiga União Soviética. Como lembram Rago & Moreira (1984), visando a apropriação pelo poder soviético do avanço científico das técnicas de produção capitalista, afim de acelerar o desenvolvimento da economia rumo ao socialismo, Lênin propôs ao Comitê Central do Partido em 1918, que em toda Rússia fosse introduzido "o Sistema Taylor e a elevação científica, à americana, da produtividade do trabalho" (p. 85).

A Administração Científica radicalizou os conceitos de divisão do trabalho anteriormente descritos por Smith, promovendo igualmente a máxima despersonalização desse trabalho e das relações dentro da empresa. Além da ênfase na organização do trabalho em si, como solução para os

problemas de eficiência e produtividade, Taylor e colaboradores elaboraram o sistema de salários acrescido de gratificações ou prêmios - que dependia de uma produção pré-determinada a ser atingida pelo operário - desenvolveram estudos para a adoção de processos racionais de eliminação dos desperdícios de tempo e esforço dos trabalhadores em meio às suas tarefas, foram responsáveis pela introdução do estudo de tempos e movimentos dos operários, e também analisaram efeitos da fadiga sobre a produtividade. Introduziu-se o cronômetro para aferição rigorosa dos movimentos de cada trabalhador, e este passou a atuar de forma cada vez mais controlada, tendo de cumprir rotinas detalhadas para a execução de sua tarefa especializada. Criaram-se também salas de planejamento para a análise metódica de todo o processo produtivo, das mais simples tarefas até o topo da organização. Concretizava-se assim uma forte burocratização nas relações de trabalho, já que uma direção supostamente científica seria encarregada de todo o planejamento de trabalho, enquanto aos trabalhadores caberia apenas a sua execução. O emprego dessas medidas visava o alcance da máxima produtividade, obtida da melhor maneira possível (*the best way*). No dizer de Taylor (1971), "o principal objetivo da administração deve ser o de assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade ao empregado" (p. 24).

Herdeiro de Taylor, Henry Ford aprimorou de forma ainda mais expressiva, o processo de racionalização/divisão do trabalho, com a introdução de um conjunto de princípios que ficou conhecido como *fordismo*. Ford incorporou às práticas tayloristas, a concentração vertical e horizontal da atividade produtiva, desde a matéria-prima até a venda do produto final em uma rede própria de distribuição comercial e assistência técnica, tendo estabelecido ainda a produção em massa com base na linha de montagem de produtos mais homogêneos. Seu processo de trabalho predominou na grande indústria capitalista ao longo da maior parte do século XX, até que a concepção japonesa de Gestão da Qualidade entrasse em cena. Muito antes entretanto, os efeitos negativos sobre as condições de trabalho, provocaram uma série de reações inéditas na classe operária americana, com a deflagração de numerosas greves, inclusive durante a I Guerra Mundial. Com efeito, a administração científica, que pretendia a harmoniosa cooperação entre trabalhadores e patrões, revelou-se ao contrário, um sistema de engenharia disciplinar destinado a radicalizar o processo de expropriação do saber operário, transferindo-o para o domínio da gerência capitalista, que assim pretendia quebrar o instrumento mais poderoso de resistência que a classe trabalhadora ainda detinha no interior da fábrica, concretizando então a maximização da exploração laboral, acalentada desde os

escritos de Smith. Sob a máscara do conhecimento científico, o taylorismo visava o domínio do saber fazer profissional, para em seguida reduzir os trabalhadores a meros executores de tarefas superespecializadas. Desqualificados, os operários tornavam-se peças descartáveis e eram submetidos a processos individuais de superprodução, os quais freqüentemente ultrapassavam os limites médios de fadiga humana, que no entanto eram estabelecidos como padrões para a remuneração daqueles que estivessem dispostos a alcançar o ideal da “máxima prosperidade”.

Acumulando ganhos e perdas, trabalhadores e sindicatos americanos prosseguiram na luta pela melhoria das condições laborais, contribuindo para a modificação dos processos administrativos, ainda que jamais se vissem totalmente livres da herança taylorista. Por outro lado, eventos como a Revolução Russa, a quebra da Bolsa de Nova York, o New Deal de Roosevelt e a Segunda Guerra Mundial, implicaram em grandes conseqüências de impacto mundial, que também se refletiram na necessidade da evolução das condições de trabalho. De acordo com Hobsbawn (1997), após a Segunda Guerra, a reformulação do capitalismo nos países avançados do Hemisfério Norte, que passou a operar em conformidade com as orientações de economias centralmente planejadas, deixando para trás o período do *laissez-faire* e do livre mercado original, trouxe um reconhecimento da importância da classe trabalhadora, até então inédito historicamente, e de tal ordem, que sob as aspirações social-democratas ela passou a contar com a possibilidade do pleno emprego, salários cada vez maiores e a proteção de uma seguridade social paga pelas crescentes rendas públicas. Foi o período do chamado *Welfare State* ou da democratização do mercado, que no entender do historiador britânico, “Era a incomum combinação “keynesiana” de crescimento econômico numa economia capitalista baseada no consumo de massa de uma força de trabalho plenamente empregada e cada vez mais bem paga e protegida” (1997:276).

Nos Estados Unidos a gerência capitalista baseada nas tradições do taylorismo, foi redimensionada segundo o entendimento da administração como técnica social básica, abrindo-se o campo para o surgimento de propostas de caráter mais democrático, como a Escola de Relações Humanas, o Estruturalismo, a Teoria Comportamental, o Desenvolvimento Organizacional, a Teoria dos Sistemas e a Teoria Contingencial entre outras, ainda que prevalecendo o caráter pragmático e a ênfase nos resultados empresariais. Posteriormente, estudiosos como Bell (*apud* De Masi, 2000) e Toffler (1970) defenderam processos gerenciais mais avançados, compatíveis com um quadro no qual a produção em série já alcançava padrões de universalização no atendimento das demandas de massa nos países desenvolvidos, junto ao

momento histórico do aumento nos níveis de educação e a emergência de uma sociedade de serviços baseada na tecnologia da informação. Foi Bell quem cunhou a expressão “pós-industrial”, para caracterizar essa nova época, enquanto Toffler a chamou de “superindustrial”. No livro *The Coming of the Postindustrial Society*, o primeiro autor estabelece o ano de 1956 como o marco inicial da era pós-industrial, ao constatar que nos Estados Unidos, pela primeira vez, o número de trabalhadores do setor terciário (serviços), superou o número de trabalhadores dos setores industrial e agrícola. No pós-industrialismo, surgem demandas como a valorização da intersubjetividade, dos direitos civis, do lazer, da ecologia, da informação e da liberdade de expressão entre outras. Crescem de importância por essa ocasião, os conceitos de “aldeia global” e “desenvolvimento sustentável”, adotados como representação por vivermos realidades mais conexas e interdependentes. Nesse contexto desponta como valor fundamental a “qualidade de vida”, cujo apelo clama por uma gestão de qualidade empresarial comprometida com o desenvolvimento de produtos, bens e serviços, que atendam demandas de estética, inovação, funcionalidade, garantia de desempenho, segurança, prazer, conforto e custo acessível, além de responsabilidade social e ecológica entre outras. É um complexo de exigências que determina uma orientação para os clientes ou consumidores, ao invés da clássica orientação para o produto. Para tentar atendê-las, as empresas necessitam de profissionais mais qualificados e sob melhores condições de trabalho, o que equivale dizer, com melhor qualidade de vida no trabalho.

Nesse momento, no plano técnico, a gestão de qualidade nas empresas japonesas consegue se destacar de forma incomparável, e logo o Japão assume a liderança mundial em qualidade, experimentando um crescimento no seu produto interno bruto, que o transforma na segunda maior economia do planeta. Por volta de 1990, muitas companhias americanas e a própria economia dos E.U.A., já experimentavam perdas expressivas, acumuladas por anos de baixa competitividade no plano da qualidade. Juran (1995b) credita esse quadro à relutância do abandono da herança taylorista, sistema que o autor classifica como obsoleto, por desperdiçar a educação, a experiência, a criatividade e a capacidade de organização coletiva dos trabalhadores.

Sem embargo, mesmo a experiência japonesa não deixa de confirmar o aparente paradoxo, de que historicamente, grandes realizações no âmbito da chamada Gestão da Qualidade, parecem ser invariavelmente obtidas às expensas da qualidade de vida no trabalho. Também conhecido como *toyotismo* ou *ohnismo* (de Ohno, engenheiro que originou o sistema na Toyota), o modelo japonês apesar de executado por equipes de trabalhadores e romper com o caráter

parcelar do taylorismo-fordismo, é também um sistema de engenharia que supõe uma intensificação da exploração do trabalho, no qual os operários atuam simultaneamente com várias máquinas (combinando várias tarefas especializadas) sob o controle de um sistema de luzes que assegura um ritmo intenso de trabalho e produção (Antunes, 1995). Há conseqüentemente uma propensão à sobrecarga do trabalho em equipe (grupos de oito trabalhadores na Toyota), devido a esse “enriquecimento de tarefas” e o habitual emprego de horas extras, de tal sorte que um operário da Toyota trabalha em média 2300 horas por ano, contra algo entre 1550 e 1650 horas, em média, por ano, dos operários belgas que atuam em empresas como Ford, General Motors, Volkswagen, Renault e Volvo. Fazem parte ainda do sistema japonês, a flexibilização dos direitos do trabalhador e a subcontratação, de modo que as fábricas possam dispor da força de trabalho em função do mercado consumidor (idem:28).

lém do sistema japonês, a qualidade de vida no trabalho conhece ainda, outros sérios obstáculos na era pós-industrial. A ascensão do neoliberalismo e o desmantelamento do *Welfare State*, as quedas do Muro de Berlim, da União Soviética e dos regimes políticos do Leste Europeu, a reestruturação produtiva devido ao avanço da automação, da robótica e da microeletrônica, o impacto das novas tecnologias de informação e o fenômeno da globalização entre outros fatores, ocasionaram drásticas transformações na classe trabalhadora (Antunes, op. cit.: 15).

Uma processualidade contraditória reduziu a massa de trabalhadores na indústria, ao mesmo tempo em que aumentou o subproletariado, o trabalhador precário e o assalariamento no setor de serviços; houve a incorporação do trabalho feminino, mas também a exclusão dos mais jovens e dos mais velhos. Em diversos países os direitos trabalhistas foram flexibilizados, houve retrocesso da ação sindical e de maneira sem precedentes na era moderna, expandiu-se o chamado desemprego estrutural.

Opositor da tendência que já nos 80 anunciava o “desaparecimento dos empregos” (*dejobbing*) e anunciava a emergência inevitável da “sociedade de empreendedores,” Levering (1988) defende uma visão crítica sobre as possibilidades de conciliação entre gestão de qualidade e qualidade de vida no trabalho, remetendo a questão aos seguintes termos:

“Indeed, less than 10 percent of the U.S. work force is self-employed. The rest work for companies, government agencies, or nonprofit concerns. So the quality of life within organizations not only has a major impact on each of us personally, but on the society as a whole. How we treat each other during our working hours defines what kind of society we have” (Introduction, xxii).

Em seus estudos, nos quais foram pesquisadas centenas de empresas americanas, o autor procurou descobrir quais seriam os grandes (no sentido de melhores) locais de trabalho (*great workplaces*), a partir dos depoimentos dos funcionários dessas organizações, sobre categorias como salários, benefícios, cultura organizacional, formas e condições de trabalho, oportunidades de ascensão, e o grau de autonomia e estabilidade, entre os principais aspectos. De acordo com seus achados, *“From an employee viewpoint, a great workplace is one in which you trust the people you work for, have pride in what you do, and enjoy the people you are working with”* (p.26).

Sociólogo por formação, Levering desenvolveu uma metodologia para avaliar as melhores empresas para se trabalhar nos Estados Unidos, priorizando a análise sobre oito itens principais, a saber: remuneração, benefícios, oportunidades de carreira e treinamento, segurança e confiança na gestão, orgulho do trabalho e da empresa, clareza e abertura na comunicação interna, camaradagem no ambiente de trabalho e responsabilidade social. A análise desses itens é confrontada com quase duas dezenas de dados sobre cada organização, que vão desde o faturamento até o número de funcionários com mais de 45 anos de idade. Todos os dados são convertidos em números e um sistema de pontuação afere finalmente quais são as organizações com os melhores índices de qualidade de vida no trabalho. Um aspecto original na abordagem de Levering, é o que visa analisar a problemática que envolve a possibilidade de conciliação entre a gestão da qualidade e a qualidade de vida no trabalho, com base em um processo de investigação que visa aquilatar o nível de democracia organizacional que permeia essas duas dimensões do processo administrativo, estimando seu impacto no âmbito mais ampliado da democracia social. Nesse sentido o autor se aproxima de Bobbio, citado no texto introdutório, para quem o desenvolvimento da democracia tem como grande desafio a ocupação dos espaços até agora (em termos históricos) dominados por organizações de tipo hierárquico ou burocrático, entre as quais se enquadram muitas das empresas da era pós-industrial.

A DISCUSSÃO NO CAMPO DA EDUCAÇÃO FÍSICA E ESPORTES

Tornou-se lugar-comum no campo da Educação Física e dos Esportes, especialmente entre cientistas do exercício e autores vinculados à chamada “indústria do fitness”, a disseminação de uma relação praticamente causal envolvendo a tríade exercício-saúde-qualidade de vida. Via de regra, como lembram Nogueira & Palma (2003), os processos que

sugerem a comunhão com essa santa trindade, são marcados por uma visão medicalizada de saúde, preconizam técnicas de mudança comportamental inspiradas por correlações estatísticas provenientes de estudos epidemiológicos, além de caracterizados por um considerável viés econômico. Esses processos incluem ainda um pacote repleto com promessas de felicidade que abrangem a conquista de “passaportes para saúde”, longevidade e qualidade de vida. Exemplos dessas abordagens são encontrados em Matsudo (op.cit.) e Paffenbarger & Lee (2000).

No texto do primeiro autor, ao lado da ênfase na importância do exercício físico como fator associado ao controle/prevenção de diversas doenças, há também um interesse em anunciar os benefícios para a empresa e conscientizar o trabalhador que ele pode se exercitar facilmente, “inclusive sem gastar tempo do dia trabalho” (p.21). E para ajudar nessa “administração do tempo”, o texto que serve de apoio ao Programa Agita São Paulo, apresenta **Meiorito**, um sorridente relógio-mascote, de apito na boca, que vai lembrar ao trabalhador sua mais nova obrigação: meia hora de atividades físicas por dia!

O segundo texto, no estilo “*time is money*”, destaca o tempo como preciosa mercadoria, pontuando que meia hora de vigoroso exercício gasta tanta energia quanto uma atividade moderada gastaria num período de tempo duas a três vezes maior (p.298).

Ambos autores não cogitam o valor de políticas públicas substantivas para a democratização das atividades físicas, nem sequer conjeturam a possibilidade de que o tempo dedicado à atividade física seja uma conquista (ou direito) sobre o tempo produtivo. Seus artigos são representativos de uma visão restrita sobre qualidade de vida, que não apreendem a noção polissêmica inerente à expressão.

Minayo et al. (2000) por outro lado, entendem que a termo qualidade de vida abrange muitos significados que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades, que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo portanto uma construção social marcada pela relatividade cultural. “Trata de uma representação social criada a partir de parâmetros subjetivos (bem-estar, felicidade, amor, prazer, realização pessoal), e também objetivos, cujas referências são a satisfação das necessidades criadas pelo grau de desenvolvimento econômico e social de determinada sociedade” (p.7)

Outro aspecto a ser contemplado na busca por uma compreensão sobre qualidade de vida, remete à sua condição de caráter perceptivo. Com efeito, tendo em vista essa dimensão, cabe ponderar que a qualidade de vida não pode ser outorgada ou fornecida em razão de um serviço prestado

ou da aquisição de um produto qualquer. Seguindo essa linha argumentativa, no campo da EF DaCosta (1997) adverte que o enfoque prioritário na qualidade de vida, implica em dar um papel central aos destinatários dos programas de atividades corporais, associando suas reações subjetivas e objetivas às intervenções dos educadores. Analisando textos de resumos apresentados nos Congressos Mundiais da AISEP em Berlim (1994), Israel (1995) e Rio de Janeiro (1997), o autor sugeriu que uma maior importância era atribuída à mensuração de fenômenos relacionados à EF do que à busca de seus significados junto aos grupos-alvo. Nesse sentido a percepção da qualidade de vida por parte dos destinatários dos programas de atividades físicas poderia ser uma miragem, tendo em vista que suas aspirações e necessidades não estariam contando com a devida atenção durante o processo de intervenção dos educadores.

Mas apesar de lugar-comum no âmbito da indústria do fitness e entre cientistas do exercício, o termo qualidade de vida é praticamente ignorado entre os autores mais prestigiados no âmbito escolar da EF. Como anunciado no texto introdutório, para esses pensadores em sua maioria inspirados pela tradição do pensamento marxista, é provável que o termo qualidade de vida talvez não passe de uma expressão vazia, oriunda da “democracia burguesa” e portanto destituído de qualquer relevância para integrar um projeto político-pedagógico em EF, articulado com as demandas imediatas e históricas da classe trabalhadora em sua luta “para tomar a direção da sociedade, construindo a hegemonia popular” (COLETIVO DE AUTORES, 1992: 24).

Essas instâncias do campo da EF entretanto (indústria do fitness, ciências do exercício e EF escolar), guardam entre si um aspecto que pode ser considerado comum: são raras as problematizações relativas à qualidade de vida no trabalho do professor de EF. Igualmente considerada como um valor, que também não se presta à definições simplistas, a qualidade de vida no trabalho de acordo com Silva (2000), pode apresentar uma conotação nos seguintes termos:

“A qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social, e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal. Não depende só de uma parte, ou seja, depende simultaneamente do indivíduo e da organização, e é este o desafio que abrange o indivíduo e a organização” (p.14).

No Congresso Mundial da AISEP (Rio de Janeiro 1997), cujo tema central foi “Atividade Física na Perspectiva da Cultura

e da Qualidade de Vida”, apenas duas comunicações apresentaram estudos relacionados ao problema da qualidade de vida no trabalho do professor de EF, sendo a primeira de JURIMAE, PIHL e RATASSEPP e segunda de COSTA, CORREIA e ONOFRE. A primeira mencionava os hábitos de saúde dos professores de EF estonianos, incluindo dados sobre atividades físicas, dieta, locais de trabalho, relacionamento interpessoal etc, enquanto a segunda abordava o bem-estar e o mal-estar na docência de EF em Portugal. Os achados de ambos estudos identificaram problemas com escolas mal equipadas, stress profissional acentuado, dificuldades no relacionamento com alunos e insegurança econômica entre outras conclusões, sendo que no caso português foram também relatadas tendências de abandono da profissão.

Tais estudos entretanto, ainda não encontram maior acolhimento no setor acadêmico da EF brasileira, sendo praticamente inexistentes até o momento, quaisquer investigações dessa natureza. Nem mesmo o *burnout* parece despertar ou atrair a atenção de pesquisadores, como um fator obliterante para a qualidade de vida no trabalho do professor de EF. Nesse ponto pode-se considerar inicialmente o seguinte questionamento: qual a argumentação predominante que justifica o desinteresse acadêmico em problematizar a qualidade de vida no trabalho do professor de EF?

A resposta a esse questionamento talvez seja possível, apenas se perscrutarmos mais detalhadamente as dimensões conceptuais, inclusive do ponto vista político-ideológico, que norteiam o pensamento dos autores vinculados às diferentes formações discursivas presentes no campo da EF. É uma abordagem delicada, mesmo porque a própria classificação sobre as formações discursivas em EF adotada no presente ensaio, é arbitrária e incorre em generalizações que podem se revelar pouco adequadas.

A partir dessa perspectiva contudo, parece plausível a hipótese de que na formação discursiva do campo da EF que inclui cientistas do exercício e autores da indústria do fitness, cuja concepção de qualidade de vida é marcada por uma visão medicalizada de saúde, ênfase em técnicas de mudança comportamental e considerável viés econômico, o descaso por problematizações sobre a qualidade de vida no trabalho do professor de EF, deriva da baixa repercussão midiática dessas investigações, associada à potencial dificuldade de sua transformação em “produto” apropriado para efetiva mercantilização. De fato, não parece aconselhável uma aposta elevada sobre a projeção pública de estudos acadêmicos sobre essa problemática, sobretudo em um país no qual se encontra praticamente naturalizada a banalização das condições do trabalho docente em geral. Ademais, campanhas públicas de exercitação física e publicações am-

paradas por pesquisas sobre a otimização ou maximização do desempenho físico, são inegavelmente mais propensas à obtenção de financiamento público ou privado, inclusive pelo anúncio de impacto que possam promover nos setores produtivos da economia.

Por outro lado, na formação discursiva do âmbito escolar da EF, marcada por grande influência da esquerda revolucionária, seus autores parecem ainda cativos daquilo que Wallerstein (2001) classifica como adesão marxista ao modelo evolucionário de progresso. Segundo essa via de entendimento, baseada na perspectiva de socialismo que Marx classificava como “científica”, ao atingir o ápice do desenvolvimento gerado pela agudização de suas contradições, o capitalismo, modo de produção sucessor do feudalismo, será superado pelo socialismo, através da revolução proletária que abolirá violentamente o direito de propriedade e as relações de produção do antigo sistema, conquistando-se a democracia pela contínua e inexorável eliminação de todos os antagonismos de classe. Assim, uma hipótese para o descaso desses autores em problematizar questões referentes à qualidade de vida no trabalho do professor de EF, pode ser a de que análises sobre esse tipo de estudo contribuiriam para mascarar os antagonismos de classe do setor, esse combustível essencial para a revolução socialista. Os problemas com essa perspectiva entretanto, não são poucos. Segundo Wallerstein (op.cit), ela consegue reunir liberais e seus oponentes ideológicos, os marxistas, em torno de uma fé, secular e apaixonada, pelo progresso. No caso dos marxistas, essa fé levou a crença equivocada (e justificadora do capitalismo) de que o socialismo surgiria primeiro nos países mais “avançados”, sugerindo um progresso pelo qual o socialismo se desenvolveria a partir do avanço do capitalismo. A história entretanto, não tem corroborado essa premissa, parecendo indicar ainda que o avanço do capitalismo pode de fato não conduzir à revolução socialista, mas fomentar ao contrário, a eclosão das piores práticas políticas ou dos chamados regimes de exceção.

Bobbio (op.cit), lembra que o fascismo emergiu como solução para abater a democracia e salvar o capitalismo. Nos Estados Unidos, país no qual o capitalismo está sobremaneira desenvolvido, não há um único partido socialista e as recentes medidas de invasão e ocupação militar de países estrangeiros, em que pese a cruzada antiterrorista, constituem um nítido quadro de preocupantes semelhanças com práticas fascistas.

Retomando a temática do presente ensaio, pode-se portanto estimar que no campo da EF, suas diferentes formações discursiva praticamente ignoram a problematização de questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho

do professor de EF, mesmo no atual momento em que há no Brasil, mais de quatro centenas de instituições de ensino superior que se dedicam à formação de professores para o setor (Atlas do Esporte, 2004).

Com isso, o campo acadêmico da EF desconsidera discussões ou debate de forma ainda superficial, temas relacionados à carreira, jornada de trabalho, remuneração, direitos e benefícios, segurança no emprego, o papel de sindicatos e conselhos, autonomia, ambiente físico de trabalho, cultura organizacional, mercado de trabalho e desenvolvimento profissional entre outros, com o concurso interativo das ciências biológicas e sociais, e sob uma perspectiva que acima das demandas de natureza corporativa, esteja voltada para o subsídio conceptual e material de programas e projetos político-pedagógicos que contribuam para a melhoria da qualidade de vida da população e a construção do socialismo pela via democrática. Em suma, o que se vislumbra é a possibilidade da constituição de uma linha de pesquisa ou campo de investigação de acadêmica, que se ocupe das questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho do professor de EF, com um olhar voltado para a elaboração do conhecimento que contribua para a democratização das relações de trabalho do setor, concomitante com a qualidade dos programas de atividades físicas oferecidas aos diversos públicos, para que estes os percebam como fatores de influência positiva em seus próprios projetos de vida.

CONCLUSÃO

A história da aventura humana em busca pela qualidade, tem sido também em sua maior parte, a história da adoção de condições inclusive subumanas, nas formas de trabalho necessárias à sua consecução. Mesmo nas nações economicamente mais desenvolvidas do globo, EUA e Japão, os sistemas de gestão de qualidade foram soluções de engenharia que não obstante os resultados alcançados, promoveram fortes intensificações na exploração do trabalho, baseados em políticas organizacionais autocráticas que visaram suprimir ou cooptar todas as formas de resistência da classe trabalhadora. É, portanto, apenas aparente, o paradoxo histórico entre os altos desempenhos de qualidade e os baixos níveis de qualidade de vida no trabalho, uma vez que algumas das grandes realizações humanas no âmbito da qualidade, foram possíveis exatamente por terem ocorrido sob regime escravista. Nesse sentido, a opção em favor de elevados níveis de qualidade de vida laboral, transcende as dimensões de nível técnico e se constitui em opção política que tem como escopo maior, a democratização substantiva das relações sociais de trabalho, com

o olhar especial que aponta para a ampla democratização da sociedade. No setor da EF e dos Esportes, que abriga formações discursivas diversas, o desafio não se faz menor. A busca por legitimidade social não deve ser resumida à oferta de programas ou projetos de elevada qualidade, que se insinuem como provedores de qualidade de vida para seus destinatários. Importa considerar sobretudo, sob que níveis de qualidade de vida no trabalho esses programas ou projetos se tornarão possíveis e em que medida ocorrerá sua democratização. A determinação em favor dessa processualidade, deve levar as formações discursivas do setor a considerar a elaboração de investigações acadêmicas sobre a qualidade de vida no trabalho do professor de EF, como parte integrante na busca pelo conhecimento que contribua para a viabilização de projetos substantivos de “promoção da saúde”, “democratização das atividades esportivas” ou “inclusão social na EF e Esportes”, passíveis igualmente de alinhamento com os demais movimentos que se prestem à transformação social.

Quality of life at the workplace of the Physical Education teacher: reflections about the possibilities of a new field of academic research

Abstract :The present paper aims to discuss the possibilities of quality of life at the workplace of the Physical Education teacher, as a new field of academic research. It analyzes the issues “quality”, “quality of life” and “work”, based on a brief review of literature which does not lose the historical meanings of these terms and its relationship with the area of the Physical Education and Sports. The present text points out that the history of the human adventure in search for quality is also frequently (in historic terms), the history of the adoption of bad work conditions, even subhuman work conditions in order to achieve quality. The area of Physical Education and Sports works with a restricted conception about quality of life and needs to push it for a higher point, in order to include the studies related to quality of life at workplace, which can offer important contributions to the democratization of the whole society.

Keywords: quality, quality of life, quality of life at workplace, democracy.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** São Paulo: Cortez., 1995.

ARANHA, M.L.A. e MARTINS, M.H.P. **Filosofando.** São Paulo: Editora Moderna, 1990.

BERESFORD, H. Um significado filosófico de qualidade de vida na educação física e esportes. **Ação & Movimento**, Volume 1, número 1. Rio de Janeiro, Atlântica Editora, 2004.

BIGLIZZI, M. & MIRANDOLA, R. Managing for Quality in Ancient Rome. In: **A History of Managing for Quality. Milwaukee:ASCQ Quality Press, 1995.**

BOBBIO, N. **O Futuro da Democracia.** São Paulo: Paz e Terra, 1992.

CODO, W. & MENEZES, V.I. O que é burnout? In **Educação: Carinho e Trabalho.** Petrópolis: Vozes, .1999.

COLETIVO DE AUTORES. **Metodologia do Ensino de Educação Física.** São Paulo: Cortez Editora, 1992

COSTA, F.C, CORREIA, V. e ONOFRE, M. Bem-Estar e Mal-Estar na Profissão Docente em Educação Física. **Anais do Congresso Mundial de Educação Física da AISEP.** Rio de Janeiro, UGF, 1997.

DA COSTA, L.P. Educação Física Hoje: O Avanço da Qualidade de Vida e a Perda da Legitimação Social. **Anais do Congresso Mundial de Educação Física da AISEP.** Rio de Janeiro, UGF. 1997

_____. **Atlas do Esporte no Brasil.** CONFEF, SESC, SESI, ACM, FENABB, CBC, COB, FGV, MEC. Rio de Janeiro, 2004 (no prelo)

DA SILVA, F.P.P. Burnout: **Um Desafio à Saúde do Trabalhador.** Psi - revista de psicologia social e institucional. Disponível em: [http:// www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm](http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm). 2000

DANTAS, E. H / OLIVEIRA, R. J. **Exercício, Maturidade e Qualidade de Vida.** Rio de Janeiro: Shape, 2003.

DE MASI, D. **O Ócio Criativo.** Rio de Janeiro: Sextante. 2000

FRONTISTIS, A. **Quality Management in Construction of Ancient Greek Temples and Theaters.** In A History of Managing for Quality. Milwaukee: ASCQ Quality Press, 1995.

GONÇALVES, A. **Qualidade de Vida e Atividade Física.** São Paulo: Manole, 2004

HOBBSAWN, E. **Era dos Extremos.** São Paulo: Schwarcz , 1997

JURAN, J.M. Summary, Trends and Prognosis. In: **A History of Managing for Quality.** Milwaukee: ASCQ Quality Press, 1995.

_____. **The History of Managing for Quality in the United States.** In A History of Managing for Quality. Milwaukee, ASCQ Quality Press, 1995.

JURIMAE, T., PIHL, E e RATASSEPP, E The Physical Education Teachers Health. **Anais do Congresso Mundial de Educação Física da AISEP.** Rio de Janeiro: UGF, 1997.

LEVERING, R. **A Great Place To Work.** New York: Random House 1988

MARIZ DE OLIVEIRA, J.G. Prefácio. In **Educação Física Escolar: Fundamentos de Uma Abordagem Desenvolvimentista.** São Paulo: EDUSP, 1988.

MARX, K. **Capital** -Livro 1, Vol. I . Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989

MATSUDO, V. K.R. **Programa Agita São Paulo.** São Paulo: CELAFISCS, 1988.

MINAYO, M.C.S., HARTZ, Z.M.A., e BUSS, P.M. Qualidade de Vida e Saúde: Um Debate Necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**, 5(1) p.7-18. Rio de Janeiro: ABPGSC, 2000

NOGUEIRA, L. & PALMA, A. Reflexões Acerca das Políticas de Promoção de Atividades Físicas e Saúde: Uma Questão Histórica. **RBCE**, v.24, n.3, p.103-119. Campinas, CBCE, 2003

PAFFENBARGER, R.S. & LEEJ.M. Associations of light, moderate and vigorous intensity physical activity and longevity. **American Journal of Epidemiology.** 15(3), p.293-299, 2000

RAGO, L.M. & MOREIRA, E.F.P. **O que é Taylorismo.** São Paulo: Brasiliense, 1984

REIS, A.L.T. **Educação Física e Capoeira-Saúde e Qualidade de Vida.** São Paulo: Thesaurus, 2001

ROEDER, M.A. **Atividade Física, Saúde Mental e Qualidade de Vida.** Rio de Janeiro: Shape

ROSS, I.S. **Adam Smith** - Uma Biografia. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SIMÃO, R. **Treinamento de Força na Saúde e Qualidade de Vida.** São Paulo: Phorte, 2004

SMITH, A. **A Riqueza das Nações** - Uma Investigação Sobre Sua Natureza e Suas Causas. Os Economistas. São Paulo: Nova Cultural, 1996

TAYLOR. F.W. **Princípios da Administração Científica.** São Paulo: Atlas, 1995

THOMPSON, E.P. Tempo, Disciplina de Trabalho e Capitalismo Industrial. In **Costumes em Comum**: Estudos Sobre a Cultura Popular Tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

TOFFLER, A. **O Choque do Futuro**. Rio de Janeiro: Record, 1970.

WALLERSTEIN, I. **Capitalismo histórico, Civilização Capitalista**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.

Recebido em: 13/08/2004

Aprovado em: 19/11/2004

Leandro Nogueira

Endereço para correspondência:

R. República Árabe da Síria 32 Centro

Nova Iguaçu-RJ CEP 26215-520

e-mail: leandronogueira1@terra.com.br