

LAZER PARA A PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DA EMPRESA NATAL MAXX

Iêda FERNANDES (1); Igor SILVA (2); Juliana TEIXEIRA (3)

RESUMO

O presente artigo foi desenvolvido, na perspectiva de um trabalho de intervenção na empresa Natal Maxx, a qual presta serviços e vende produtos para automóveis de passeio. Por não possuir atividades que proporcione uma melhoria na qualidade de vida dos seus colaboradores, o grupo de pesquisa aplicou dinâmicas de lazer, com o objetivo de analisar os benefícios que uma intervenção de lazer pode proporcionar à qualidade de vida dos colaboradores da Natal maxx. Essas dinâmicas tinham o intuito de melhorar as relações, tanto, interpessoais, quanto intrapessoais e com o trabalho. As referências desse trabalho abordam a relação entre qualidade de vida no trabalho e a pedagogia dos jogos que foram trabalhados com os funcionários da empresa. Através de entrevistas focalizadas foi diagnosticado que a relação intra e interpessoais melhoraram acentuadamente na empresa, além da relação trabalho-prazer e bem estar.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, dinâmicas de lazer, Natal Maxx.

1 INTRODUÇÃO

O termo qualidade de vida no trabalho (QVT) vem sendo uma proposta cada vez mais procurada pelas empresas, tanto como função social, quanto como uma forma de aumento da competitividade. Ela beneficia tanto o trabalhador, dando-lhe ótimas condições de trabalho, quanto o empresário, diminuindo seus “problemas” com os funcionários e a produção, como doenças ocasionadas pelo trabalho, conflitos interpessoais, entre outros.

Existem alguns meios para se conseguir obter a QVT, em uma empresa, e uma dessas formas é através de programas de lazer na mesma. Visando os benefícios da QVT foram implementadas alguns atividades recreativas, lúdicas com os colaboradores da empresa Natal Maxx. Essas atividades de lazer foram desenvolvidas durante cinco semanas com os sete funcionários, de todas as funções.

A Natal Maxx presta serviços e vende produtos para automóveis de pequeno e médio porte, localizando-se na avenida Hermes da Fonseca, no bairro do Tirol, recentemente ela passou por um processo de mudança organizacional, na qual foi vendida aos dois novos proprietários e sócios.

Atualmente a empresa não possui nenhum programa para a melhoria da QVT de seus funcionários, porém, essa nova gestão implementou uma academia, no espaço físico da empresa, a qual é aberta para ser usufruída pelos colaboradores.

Desse modo objetivou-se analisar os benefícios que uma intervenção de lazer pode proporcionar à qualidade de vida dos colaboradores da Natal Maxx. Analisando, na perspectivas dos sujeitos, as relações interpessoais na empresa antes e depois da intervenção.

(1) IFRN, Av. Sen. Salgado Filho, 1559, Tirol, Natal-RN, email: iedalicurgo@hotmail.com

(2) IFRN, Av. Sen. Salgado Filho, 1559, Tirol, Natal-RN e-mail: igorfurtado_rn@hotmail.com.

(3) IFRN, Av. Sen. Salgado Filho, 1559, Tirol, Natal-RN e-mail: julianinha_lima_89@hotmail.com

Este trabalho foi elaborado de forma a proporcionar uma melhoria da QVT dos funcionários da empresa Natal Maxx, através de atividades de lazer voltadas para o relacionamento interpessoal, fazendo com que os mesmos vejam o ambiente de trabalho de forma motivadora, feliz e não contrariante como é normalmente visto. Pretendemos ainda aproximar os gerentes e os colaboradores de forma a apresentarem um relacionamento mais informal, alegre e espontâneo. Já que normalmente nas empresas os relacionamentos entre os funcionários, são formais e metódicos.

Deseja-se, através desse trabalho, provocar debates referentes a esse assunto, aumentar os referenciais sobre essa temática disponibilizando um estudo de campo para o aprimoramento das informações e mostrando os benefícios e problemas de se trabalhar com essas questões.

Para os elaboradores desse trabalho, ele será uma forma de avaliar como se dará a participação das pessoas nas atividades propostas, se avaliar como um gestor do lazer, e será uma forma de experiência direta no campo de atuação profissional, sendo este último um dos principais responsáveis pela realização deste trabalho.

Desta forma dar-se-á um incentivo social para que as empresas efetivem suas buscas permanente pela QVT, para o seu bem, para o bem dos seus colaboradores e principalmente para um bem social.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Qualidade de vida no trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho surgiu em 1950, segundo os estudos de Eric Trist (RODRIGUES, 1991) e é conceituada como um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnósticos e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando proporcionar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho (FRANÇA, 1996).

Nota-se atualmente que as pessoas estão trabalhando, cada vez mais, e deixando menos tempo para si mesmas (VEIGA, 2000), com base nessa realidade Handy (1995) afirma:

O problema começou quando transformamos o tempo em uma mercadoria, quando compramos o tempo das pessoas em nossas empresas em vez de comprar a produção. Quanto mais tempo você vende, nessas condições, mais dinheiro fará. Então, há uma troca inevitável entre tempo e dinheiro. As empresas, por sua vez, tornam-se exigentes. Querem menos tempo das pessoas que elas pagam por hora, porém mais das pessoas que pagam por ano, porque no último caso, cada hora extra é gratuita.

Nesse contexto, podemos dizer que essa falta de preocupação com si mesmo causam alguns problemas de saúde, como os distúrbios osteomusculares relacionados com o trabalho (Dort), conhecida como a doença da era da globalização, síndrome do pânico, entre outros. Os Dorts são, entre algumas doenças ocupacionais, o maior motivo de atenção para os profissionais de saúde e segurança, os ergonomistas, os engenheiros industriais, os empregadores, os sindicatos e os trabalhadores.

Algumas ações devem ser desenvolvidas para manter as pessoas saudáveis, que podem ser classificadas em ações de recuperação, proteção e promoção da saúde. As ações de recuperação da saúde são feitas em pessoas que já estão doentes, para recuperá-las fisicamente, psicologicamente e socialmente. As de proteção da saúde trabalham com prevenção, evitando assim que essas pessoas fiquem expostas a agentes nocivos e as de promoção da saúde, elas extrapolam a mera preocupação de evitar doenças, embora sejam, também, importantes componentes.

Para SILVA e MARCHI (1997) dos muitos desafios que se apresentam para o mundo empresarial na atualidade, dois são fundamentais. O primeiro está relacionado à necessidade de uma força de trabalho saudável, motivada e preparada para a extrema competição atualmente existente. O segundo desafio é a capacidade, na visão deles, de a empresa responder à demanda de seus funcionários em relação a uma melhor qualidade de vida.

Logo, a partir de todas essas citações e comentários de autores qualificados, se pode perceber que a obtenção da qualidade de vida no ambiente de trabalho é algo fundamental para o bom andamento, sucesso das empresas atualmente, e consequentemente, os benefícios para os funcionários são melhores condições de trabalho.

Pedagogia do jogo

Valorizar o brincar, o prazer, fazendo da quebra de regras um novo jogo, permitindo o raciocínio e a participação do aluno, os jogos recreativos e brincadeiras criativas adaptáveis a todas as idades fazem esse papel.

As práticas pedagógicas deverão ser carregadas de significado e afetividade, pois a aprendizagem e o desenvolvimento humano necessitam do concreto para serem significativos. Precisa-se resgatar o contato com o outro, vivendo a corporeidade de forma completa, rompendo barreiras culturais e tecnológicas, que nos priva do viver corporal. Catunda (2002) complementa essa afirmação:

Mediar conflitos, causar desequilíbrio diante dos conhecimentos de nossos educandos, instigar a criatividade, fazer pulsar o novo com referências do passado, enfim, contribuir com a construção de um homem ético, questionador.

Vivemos numa sociedade de isolamento, de individualismo e de uma alta competitividade, culminando com uma crise ética. Precisamos rever valores, resgatar nossa dignidade, ter o poder de sempre nos indignarmos com as injustiças e buscarmos uma melhor qualidade social.

Para que a pessoa possa como educador desenvolver atividades de inter-relação, precisa-se ter o entendimento de que o corpo é um espaço de relações e que, ao propor o contato com o outro, o indivíduo esteja disponível.

3 METODOLOGIA

A pesquisa feita na empresa Natal Maxx segundo a abordagem do problema será qualitativa, que de acordo com Diehl e Tatim (2004, p. 52)

[...] descreve a complexidade de determinado problema e a interação de certas variáveis, compreender e classificar os processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de dado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, um entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

Foi a partir dela que se pôde interagir da melhor forma com o grupo de funcionários para a obtenção dos dados mais realistas.

Para a elaboração do artigo foi utilizada a pesquisa participante, a qual segundo Dieh e Tatim (2002) “caracteriza-se pela interação entre os pesquisadores e os membros das situações investigadas”.

As entrevistas feitas com o gerente, e com os funcionários da Natal Maxx, foram do tipo despadronizada ou não estruturada que segundo Dieh e Tatim (2004, p. 66) “o entrevistador tem

liberdade para desenvolver a entrevista em qualquer direção que considere adequada”. Seu tipo de estruturação foi a focalizada, a qual segundo Gil (1999, p. 120) “enfoca um tema bem específico. O entrevistador permite ao entrevistado falar livremente sobre o assunto, mas, quando este se desvia do tema original, esforça-se para a sua retomada”

Segue abaixo as perguntas da entrevista.

Gestor

1. Foi percebida alguma mudança, de modo geral (trabalho, concentração, relacionamento, etc.), nos funcionários, após as atividades recreativas? Quais?
2. Qual a importância da aplicação dessas atividades para a Natal Maxx?
3. O que o senhor achou das atividades proporcionadas pelo grupo de lazer aos funcionários da sua empresa?
4. Haveria interesse em continuar com as atividades? Por quê?

Funcionários

1. Qual é sua relação com o lazer?
2. O que vocês acharam das atividades feitas?
3. Quais os sentidos que vocês experimentaram ao participarem das atividades?
4. Elas foram importantes em algum sentido? Por quê?
5. Houve alguma mudança na interação entre vocês após a aplicação das atividades? Quais?
6. Houve alguma iniciativa entre vocês de fazerem alguma brincadeira em algum horário livre de trabalho?
7. Qual a mudança mais relevante que ocorreu com vocês após as dinâmicas?
8. Haveria interesse em continuar as atividades de lazer? Por quê?

A prática das atividades de intervenção foram realizadas durante sete semanas (14 de maio a 29 de junho), normalmente, nas terças-feiras e sextas-feiras, das 17hrs às 18hrs. Porém, na maioria das vezes, esses momentos não foram compatíveis com o tempo disponível dos idealizadores desse trabalho, o que dificultou a realização das dinâmicas. Além disso, em alguns dias, no momento em que fomos à empresa, ou os funcionários estavam trabalhando em algum carro, ou devido a baixa demanda e problemas pessoais tinham sido liberados mais cedo do trabalho – o que inviabilizava as dinâmicas devido ao baixo número de funcionários presentes na hora.

No primeiro encontro ocorreu a apresentação do grupo aos colaboradores para apresentar o projeto que seria efetivado na empresa e no último foi realizado a entrevista com o gestor (Sr. Eli) e colaboradores, além da “festinha de encerramento”.

Inicialmente foi proposta a realização de 12 dinâmicas mais pelos motivos citados acima só foi possível a realização de sete, nesse período de sete semanas, as quais estão descritos abaixo.

O objetivo do primeiro encontro era promover a interação entre os funcionários, proporcionando um melhor conhecimento sobre a personalidade de cada um e dessa forma melhorar as relações entre eles no trabalho.

1º dia: Conhecendo aos outros e a si mesmos

1ª dinâmica – Apresentação. Duração: 20 min. Material necessário: fósforos.

Execução: Os participantes tiveram que riscar um fósforo e se apresentar, falando suas principais características, aos outros participantes, durante o tempo em que a chama estiver acesa. Quando a chama apagar a pessoa que estiver com a caixa de fósforos deve passar a caixa para o colega do lado que irá repetir a atividade.

2ª dinâmica – Quem sou eu? Duração: 45 min. Material necessário: cartolina, caneta, fita adesiva.

Execução: sentados em círculo, um participante por vez, recebeu um cartão com o nome de um colega que foi colado em sua testa, sem que ele soubesse o nome que estava escrito. Esse funcionário iniciou a brincadeira tentando descobrir quem ele era (o nome que estava em sua testa), fazendo perguntas sobre a personalidade da pessoa, características, entre outros. Os outros participantes da dinâmica só podiam responder com sim ou não. Alguns dos nomes colados na testa foram repetidos, e todos os funcionários tiveram que descobrir o nome que estava na sua testa. O próximo era a pessoa que o nome estava colado na testa de alguém

2º dia: Conhecendo aos outros e a si mesmos

1ª dinâmica: Quem você é? Duração 30 min. Material necessário: nenhum

Execução: Inicialmente uma pessoa é escolhida para pensar em alguém famoso, então as outras pessoas do grupo devem fazer perguntas à ele tentando adivinhar quem é a pessoa pensada, que só pode responder com sim ou não, quem adivinhar vai ser a nova “famosa” e assim por diante. Ganha quem conseguir adivinhar o maior número de “famosos”.

2ª dinâmica – Caminhando com segurança. Duração: 30 min. Material necessário: folhas de ofício, lápis coloridos

Execução: a cada participante será pedido para eles imaginarem uma bonita árvore, depois será entregue uma folha de papel na qual desenharão livremente a árvore que pensaram. Após o termino do desenho cada um comparará sua árvore com sua vida, onde faremos os seguintes questionamentos:

- Cuido da minha vida como cuidei da apresentação da árvore que desenhei?
- Minhas atitudes são pensadas ou faço tudo rápido para ficar “livre”?
- Procuro levar com capricho, até o fim, o que assumo, visando um final feliz?
- Em minha vida, ofereço sombra, abrigos e frutos aos que me cercam?

(BORGES, 2002, p. 33)

O objetivo das atividades listadas abaixo é fazer com que os participantes realizem dinâmicas cooperativas, mostrando dessa forma o quanto o trabalho do outro é relevante para o seu trabalho e para a empresa.

3º dia: Trabalhando em grupo

1 dinâmica – Concentração em grupo. Duração: 15 min. Material necessário: Dominó

Execução: O grupo tem que formar uma fileira de dominó sem deixá-la cair, mas um coloca uma peça de cada vez, sendo utilizadas todas as peças do dominó.

2ª dinâmica – criando o espaço. Duração: 35 min. Material necessário: nenhum

Execução: o grupo será dividido em três para a execução dessa brincadeira. O objetivo é formar um ambiente de um local pré-determinado com seus próprios corpos, fazendo uma espécie de maquete humana, tendo os outros grupos que adivinhar qual é o ambiente que está sendo formado.

4º dia: Confraternização da equipe. Duração: 40 min. Material necessário: Comida

Execução: Foi feito um lanche da tarde, para confraternizar e finalização das intervenções.

4 ANÁLISE DOS DADOS

As dinâmicas de lazer propostas para os funcionários nos dias das intervenções foram explicadas antes para que todos entendessem e pudessem participar se quisessem. Houve grande participação dos que estavam presentes, eles não se sentiram constrangidos em nenhuma das dinâmicas. No começo ficaram meio tímidos, mas logo se soltavam e interagiam com os colegas sem problemas.

No momento da aplicação das atividades não havia confronto entre eles, todos participavam de maneira verdadeira e sem tentar ser melhor do que os outros, não havia diferença de hierarquia, eles até mesmo faziam brincadeiras saudáveis com o gerente. E é para proporcionar momentos como esses que o gestor de lazer trabalha para melhorar a interação de um grupo, isso é bem discutido por Cavallari (2003):

Em um primeiro momento de reunião de um grupo, as pessoas estão distantes umas das outras, mesmo que em um local ou em uma situação que sugira divertimento. Em caso, principalmente, de adultos, esse momento tem que ser dominado e bem trabalhado pelo recreacionista, que irá utilizar-se de atividades com características de sociabilização para “quebrar o gelo” e promover um primeiro contato e a integração do grupo. (p. 45)

Outro ponto interessante a ser discutido sobre as atividades feitas na empresa Natal Maxx é que elas proporcionaram um momento de relaxamento, onde se esquecia o stress de durante o dia. Foi perguntado ao funcionário 01 qual havia sido a importância das atividades que foram aplicadas, ele respondeu “tinha dias horas que eu estava bem estressada, e quando eu sabia que vocês vinham eu relaxava”. Outro funcionário também relacionou essas atividades como um momento de diminuir o estresse, ele afirma “[...] às vezes nos estressamos durante o dia e era bom no fim [do dia] fazermos as atividades” (funcionário 02).

O estresse vivenciado durante o momento de trabalho no decorrer do dia provocou neles uma atitude de participação, de envolvimento e entrega na hora das dinâmicas. Para Jex (2005, p. 112) os funcionários com iniciativa pessoal apresentam características que podem reverter o momento de estresse, isso é classificado por Edwards (1992) como *teoria do controle*:

A teoria do controle sugere que os funcionários avaliam suas percepções de seu estado atual com base em seus valores, objetivos e desejos em relação a este estado. As discrepâncias entre o estado atual e o estado desejado do funcionário pode desencadear comportamentos ou ações para resolver qualquer diferença. Portanto, a teoria do controle sugere que os indivíduos reagem ao *stress* tentando trazer seu ambiente mais para perto de um ideal.

As mudanças do ambiente os fizeram interagir melhor nos seus espaços de trabalho. Foi um momento de informalidade que todos puderam compartilhar no local onde, geralmente, ocorrem momentos de estresse e até mesmo conflitos pessoais. E as atividades de lazer provocam isso (melhor interação) na empresa, “Poder desfrutar do seu ambiente de trabalho para desenvolvimento de atividades lúdicas, cria nos funcionários uma empatia com o seu local de produção, e ele vai se sentir muito melhor quando lá estiver.” (CIVITATE, 2003, p. 05).

As atividades foram muito bem aceitas por todos os participantes, na pergunta ‘O que vocês acharam das atividades feitas?’, as repostas foram “Achei legal” (funcionário 02), “Interessantes” (funcionário 04), “Ótimas, muito massa” (funcionário 05) e “Adorei! Nós tudinho adorou!” (funcionário 01).

O grupo de colaboradores da empresa apresenta uma dinâmica entre eles muito boa, eles tem uma boa interação, sem problemas de relacionamento. Apenas existia uma pequena desavença entre os mecânicos e o funcionário 04. Segundo o gerente, esse funcionário entende melhor sobre os motores dos carros e os outros fazem brincadeiras pesadas com ele por ele saber mais. Mas um funcionário de nível hierárquico maior afirmou ao perguntarmos se foi percebida alguma mudança de modo geral (trabalho, concentração, relacionamento) nos funcionários após as atividades recreativas que “Não, mas tenho notado que eles falavam, criticavam muito [o funcionário 04], mas era ele que sempre ajudava os outros com trabalhos mais difíceis, e eles tem diminuídos essa pirraça com ele, por ele saber mais... e agora tem mudado, não sei se é por causa disso.”.

O funcionário 02 também não achou que houve uma mudança no relacionamento entre eles, ele apenas apontou para o funcionário 04 e disse “mas esse aqui melhorou”, como se a culpa da desavença entre eles fosse do outro. Outro colaborador afirmou que eles já tinham uma relação boa, mas “Nós já éramos bastante unidos, mas descobrimos um respeito um pelo outro, todos participaram” (funcionário 03).

Então, através do relatado acima, se percebe que a partir das dinâmicas de lazer a relação intra-pessoal dos trabalhadores da Natal Maxx realmente melhorou, diminuindo os conflitos e melhorando o relacionamento entre eles, ou seja, de modo geral houve uma melhora no ambiente de trabalho dos mesmos.

Para os participantes das dinâmicas de lazer realizadas na empresa só houve elogios, as citações são de empolgação para futuros trabalhos, o funcionário 01 ao ser questionado sobre o que ele sentiu ou experimentou ao participar das dinâmicas afirmou, “Me senti criança outra vez, lembrei dos meus tempos de criança, todos lembramos.”, outro funcionário também gostou do momento “Foi um momento muito bom, notei a alegria deles participando, que [quem] eu pensei [que] não ia era um dos mais animados, conheci melhor os meninos, foi bom para a interação do grupo.” (funcionário 06). A interação do grupo foi mais uma vez confirmada com a resposta do funcionário 03 “[...] por que deu para descobrir... por que descobrimos a união da turma, nossa alegria, que somos amigos mesmo.”.

Ultimamente os mesmos estão se organizando para viajar para praia de Múriu, onde será alugada uma cabana, em uma associação, clube no qual um dos mesmos é sócio. O que mostra que eles não estão juntos apenas no tempo de trabalho, mas também no tempo livre.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho deve ser sempre buscada por todas as empresas, de forma a melhorar, suavizar o ambiente e a cultura organizacional, trazendo desta forma mais prazeres ao trabalhador no seu ambiente de trabalho.

Desta forma através das dinâmicas realizadas com os colaboradores da Natal Maxx, foi possível compreender a real percepção de quanto uma intervenção de lazer na empresa pode interferir, positivamente, nas relações inter e intrapessoais da mesma. Mesmo sendo essa realizada num período curto de tempo.

As dinâmicas também melhoraram a relação colaborador/empresa o que fez com que os mesmos passassem a visualizar o ambiente de trabalho não apenas como um ambiente desconfortante, insalubre, de obrigações, mas como um ambiente que pode lhe trazer prazeres, alegria, descontração, ou seja, um ambiente que também pode gerar, em grandes proporções, sentimentos bons, humanizadores.

Desta forma é visível que o objetivo do trabalho foi alcançado, porém, a prática de um maior número de dinâmicas de lazer e a periodicidade dessas atividades pode vir a gerar outros benefícios que não foram observados com esse trabalho.

Trabalhar com os colaboradores da Natal Maxx, fez com que observássemos mais de perto o que realmente o trabalho do profissional de lazer é capaz de proporcionar as pessoas e ao próprio profissional.

Assim é de fundamental importância para a Natal Maxx continuar buscando a qualidade de vida para seus colaboradores no ambiente de trabalho, não apenas com dinâmicas de lazer, mas também dando condições satisfatórias para os mesmos realizarem seus trabalhos.

6 REFERÊNCIAS

BORGES, Giovanna Leal. **Dinâmicas de grupo: redescobrimos valores**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

CATUNDA, Ricardo. **Recrindo a recreação**. Rio de Janeiro, RJ: Sprint, 2002.

CAVALLARI, Vinícius Ricardo e ZACHARIAS, Vany. **Trabalhando com a recreação**. São Paulo, SP, Ícone Editora, 2003

CIVITATE, Hector. **505 jogos cooperativos e competitivos**. Rio de Janeiro, RJ, Editora Sprint, 2003.

DIEHL, Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**. São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2004.

FRANÇA, A.C.L. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. Tese de Doutorado, São Paulo: FEA/USP, 1996.

FRITZEM, Silvino José. **Dinâmicas de recreação e jogos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

JEX, Steve M. Stress e eficácia dos funcionários. IN: ROSSI, Ana Maria, PERREWÉ, Pâmela, SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais na saúde ocupacional**. São Paulo, editora Atlas, 2005

LEVERING, Robert. **Um Excelente Lugar para se Trabalhar: o que torna alguns empregos tão bons (e outros tão ruins)**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1986.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida do Trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Fortaleza: UNIFOR, 1991.

SILVA, M. A Dias da e DE MARCHI, Ricardo. **Saúde e Qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

VEIGA, Aida. **Tempos Modernos**. *Revista veja*. São Paulo: Editora Abril, edição 1643, ano 33, n. ° 34, p. 122-129, 2000.