

**UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA - UNIMEP
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - FACIS
CURSO DE MESTRADO EM EDUCAÇÃO FÍSICA
NÚCLEO DE CORPOREIDADE, PEDAGOGIA DO MOVIMENTO E LAZER**

ANDREIA APARECIDA STEIDLE

**O Lazer na Empresa: Uma Análise da Situação da Cidade de
Itapetininga/SP**

PIRACICABA

2007

**UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA - UNIMEP
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - FACIS
CURSO DE MESTRADO EM EDUCAÇÃO FÍSICA
NÚCLEO DE CORPOREIDADE, PEDAGOGIA DO MOVIMENTO E LAZER**

ANDREIA APARECIDA STEIDLE

**O Lazer na Empresa: Uma Análise da Situação da Cidade de
Itapetininga/SP**

Dissertação apresentada como exigência parcial para
defesa de dissertação no Programa de Pós Graduação -
Mestrado em Educação Física da FACIS-UNIMEP, na
Linha de Pesquisa Corporeidade e Lazer.

Orientadora: **Profa.Dra.Tânia Mara Vieira Sampaio**

PIRACICABA

2007

**O Lazer na Empresa: Uma Análise da Situação da Cidade de
Itapetininga/SP**

ANDREIA APARECIDA STEIDLE

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Tânia Mara Vieira Sampaio – UNIMEP
Membro Titular - Orientadora

Prof. Dr. José Antonio S. Barbosa – PUC - Campinas
Membro Titular - Externo

Prof. Dr. Wagner Wey Moreira – UNIMEP
Membro Titular - Interno

DEDICATÓRIA

Aos meus pais Raul e Joana que me ensinaram a ser digna, ter força e nunca
desistir dos objetivos e dos sonhos.
A você, meu pai Raul, muita luz em sua nova morada junto a Deus.

AGRADECIMENTOS

Aos amigos que entenderam minha ausência em vários momentos no decorrer desse estudo;

Ao amor de meus irmãos Ana Lúcia, Roberto e Eduardo;

Aos ensinamentos acadêmicos, acolhimento e, especialmente, amizade com minha orientadora, professora Tânia Mara Vieira Sampaio.

Aos professores José Antonio S. Barbosa e Wagner Wey Moreira, pela confiança depositada nesta dissertação;

Ao professor Nelson Carvalho Marcellino, a minha admiração;

Ao professor Edmur Antonio Stoppa por sua atenção;

Aos amigos e professores do Colégio Objetivo e Instituto Itapetiningano de Ensino Superior, a minha gratidão pelo ânimo;

A todo o corpo docente e aos funcionários da Graduação e da Pós-Graduação em Educação Física, da UNIMEP, o meu carinho pela atenção;



TÍTULO DO FILME: TEMPOS MODERNOS (Modern Times, EUA 1936)

“Não sois máquina, homem é que sois” (C.Chaplin)

RESUMO

A vida moderna impõe obrigações às pessoas que, de certa forma, acabam por limitar as escolhas sobre o que fazer com o tempo livre. Embora a diversão faça parte da natureza humana, o que se tem visto é ela ser substituída, deixada em segundo plano ou, quando muito, realizada de maneira inadequada, em decorrência da correria diária. O objetivo central desta pesquisa foi identificar quais as formas e/ou atividades de lazer desenvolvidas nas empresas de médio e grande porte da cidade de Itapetininga, região sul do estado de São Paulo, e quem são e qual a formação dos profissionais que desenvolvem e/ou aplicam tais atividades. Para tanto, a metodologia deste trabalho combinou pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. A primeira foi desenvolvida no sistema de Biblioteca da UNIMEP, por meio de levantamento de textos relevantes ao tema que poderiam fundamentar teoricamente as asserções aqui presentes. Seguiu-se à leitura a análise crítica. Na segunda etapa do estudo realizou uma pesquisa de campo junto às médias e grandes empresas de Itapetininga, das quais apenas 10 puderam contribuir com a pesquisa; pois as demais não o fizeram por não terem programa de lazer. A abordagem foi qualitativa, utilizando-se de questionários direcionados aos responsáveis das respectivas empresas e aos profissionais voltados para o lazer que nelas atuam. A seleção das empresas participantes foi do tipo não probabilística e intencional, considerando-se critérios de representatividade e acessibilidade. Os dados coletados foram analisados com base no referencial teórico sobre a histórica e nem sempre harmoniosa relação entre trabalho e lazer. As principais concepções de lazer que orientaram a pesquisa consideram tal relação uma necessidade, a qual exige certo nível de formação profissional daquele que atua no planejamento e desenvolvimento do lazer no espaço da empresa. Os resultados demonstram que a compreensão que a empresa tem sobre a importância da aplicação do lazer no âmbito do trabalho se polariza de duas formas: ou está bastante vinculada à perspectiva de lazer como reposição das energias do trabalhador, como um momento de descontração e prática de esportes para melhorar a produtividade ou, então, na confusão não tão incomum entre programas de ginástica laboral e lazer. Para que se possa alterar essa última concepção é preciso compreender o lazer como um direito social, que deve garantir a possibilidade de participação e acesso de todos, cuja aplicação busque identificar e desenvolver os vários conteúdos culturais que envolvem o lazer de um modo geral. Para tanto, acredita-se que o melhor caminho é por meio de vivências críticas e criativas que alcancem a pessoa de forma integral, em todas as esferas de sua vida, o que inclui o tempo de trabalho e o disponível para a livre escolha de seu lazer. Vale ressaltar, mais uma vez, que a qualificação do profissional que atua nessa área dentro de uma empresa é fundamental, visto que será capaz de tornar a experiência humana mais ampla e diversificada culturalmente.

Palavras-chave: Lazer, Trabalho, Empresa, Formação e Atuação Profissional.

ABSTRACT

Modern life imposes obligations to people, which restricts the choices we make about what to do with our free time. Enjoyment is part of human nature, but it becomes replaced or left as a plan B, or even performed in an inadequate way, because of life stress. The main objective of this research was to identify which ways and/or leisure activities are developed within medium and big sized companies in Itapetininga city, located in the south region of São Paulo state, and who are, including their professional formation, the professionals that conduct leisure developed in the company. In order to do so, the methodology of this work combined bibliographical and field research. Bibliographical research was developed within the Library System from the Methodist University of Piracicaba (Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP), searching for relevant documents, followed by reading and textual, interpretative, and critical analysis. Field research was performed within ten of the medium and big sized companies in Itapetininga which returned the research; the other ones did not because they do not have a leisure program. The approach was qualitative, using structured interviews that were sent to the person in charge of each company, and to the professionals acting on leisure. Selection of the companies was non-probabilistic (or) and intentional, using criteria of representative and accessibility. Data collected during field research were analyzed based on the theoretical referential about historical and high tensioned relationship between work and leisure. The main conceptions of leisure that nurture this research consider this relationship a need, which imposes some good level of professional formation to the ones who works on planning and development of leisure in company space. Results showed that the understanding of the companies about the importance of leisure in labor area is seen in two different ways: some based on a perspective of leisure as a reposition of workers energies, a space for enjoyment and sports for making productivity better, and others misunderstand leisure with fit labor gymnastic. To make possible an alteration in this last conception, there is a need to understand leisure as a social right, with possibility of participation and access for all, in order to identify and develop the wide cultural contents of leisure. This situation can become real throughout critical and creative experiences that reach a person in a whole way, in all the spheres of his/her life, what includes work time and free choices for their free time leisure. To achieve this qualification of professional formation of the ones who act in company leisure is crucial, in order to turn human experiences wider and diversified in cultural extend.

Key-words: Leisure, Work, Company, Professional Formation, Professional acting.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I – LAZER E TRABALHO	
1.1. O desenvolvimento histórico da relação entre Trabalho e Lazer	15
1.2. A relevância do Lazer em uma sociedade que supervaloriza o Trabalho.....	24
CAPÍTULO II – LAZER NA EMPRESA	
2.1. As características do Lazer no ambiente da empresa	32
2.2. Ação e formação do profissional de Lazer que atua na empresa.....	42
CAPÍTULO III – LAZER NAS EMPRESAS DA CIDADE DE ITAPETININGA	
3.1. Metodologia da Pesquisa de Campo.....	51
3.2. O Universo da Pesquisa.....	52
3.3. Caracterização da Cidade.....	52
3.4. Potencial da Empresarial.....	54
3.5. Análise dos dados e resultados da pesquisa de campo.....	56
3.5.1. Análise dos questionários pelos responsáveis das empresas.....	56
3.5.2. Análise dos questionários dos profissionais que atuam no lazer nas empresas	72
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	83
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
APÊNDICE.....	88
Roteiro de questionário – 01 para empresa	
Roteiro de questionário – 02 para profissionais	
ANEXOS	92
Anexo 01 Mapeamento das empresas analisadas por questionário	
Anexo 02 Perfil das empresas selecionadas para análise	
Anexo 03 Respostas dos questionários dos responsáveis das empresas	
Anexo 04 Perfil dos profissionais que atuam no lazer das empresas	
Anexo 05 Respostas dos questionários dos profissionais que atuam no lazer das empresas	

INTRODUÇÃO

É possível afirmar que o trabalho é uma das esferas mais importantes da vida humana e isso, certamente, não causaria nenhuma estranheza. O mesmo pode ser dito sobre o lazer, que não deve ser considerado isoladamente, nem entendido como antagônico ao trabalho, visto que ambos somam-se a outras esferas de nossa realidade e fazem parte do nosso cotidiano. Embora estejamos em uma sociedade que valoriza o capital acima de tudo e impõe-nos o trabalho como condição fundamental para uma existência adequada socialmente, o lazer não pode ser reduzido a um simples tempo “livre” das obrigações do trabalho.

O lazer é necessário para todas as instâncias que envolvem nossa vida cotidiana, como o exercício físico, indispensável à saúde, o benefício cognitivo, advindo do relaxamento mental e da distração dos problemas do dia-a-dia, entre outros ganhos que serão mais profundamente analisados.

A reflexão sobre a relação entre lazer e trabalho, que nos toma grande parte do tempo, indica-nos um outro caminho reflexivo que recorta e foca uma variante dessa relação: a empresa, no caso, como “empregadora” precisa incluir programas e políticas que promovam atividades de lazer para seus funcionários. Mais do que isso, tais atividades precisam de profissionais com formação específica para que sejam promovidas de modo crítico e criativo e não simplesmente como uma ferramenta de aumento de produção e capital.

Visualiza-se, dessa forma, uma área de atuação pouco explorada pelos graduados na área de Educação Física, os quais têm consciência da importância do lazer e suas variadas formas de aplicação. A atuação do profissional de Educação Física justifica-se por possibilitar uma visão sobre uma das parcelas do mercado de trabalho que o lazer ocupa, bem como se mostra relevante para essa área, pois esta deve estar atenta às competências que envolvem seus egressos, já que há uma demanda crescente na prestação de serviços do lazer em empresas de forma que este não seja empregado visando apenas um aumento de produção e capital, mas que seja aplicado de modo crítico e criativo, como dito anteriormente.

Falar sobre lazer e empresa não é uma tarefa simples, visto que a temática pode ser analisada de diferentes ângulos, alguns até antagônicos, a ponto de haver a possibilidade de existir a experiência do lazer sem que este seja descaracterizado como tal. Para tanto, um resgate sobre a histórica relação entre lazer e trabalho é

fundamental para embasar uma posterior caracterização da concepção de lazer adotada nesta pesquisa, bem como as potencialidades críticas necessárias à realidade do lazer na empresa, como um fato do qual não se pode abster de analisar. É importante que a formação dos profissionais que atuam na área seja direcionada de acordo com estas questões.

Nelson Marcellino, afirma que é:

[...] impossível, por exemplo, abordar as questões do lazer isoladas das questões do trabalho. E isso é fundamental quando se aborda o lazer na empresa, para que ele não seja entendido como mero assimilador de tensões, simples colaborador no equilíbrio entre capital e trabalho, ou somente como elemento de marketing institucional da empresa entre os funcionários e a sociedade em geral (MARCELLINO, 1999, p.17).

É um dos fundamentos básicos para esse debate não adotar uma visão funcionalista de lazer, reduzindo-o a mera compensação pelos desgastes e frustrações no trabalho ou, então, entendê-lo como elemento a ativar uma maior produtividade do trabalhador. Não se trata de usar o lazer para fins do capital, mas encontrar seu lugar de experiência de livre escolha, que traga a satisfação de quem o pratica, promovendo o descanso, o divertimento e o desenvolvimento pessoal e social do trabalhador.

Nesse sentido, conforme as idéias de GOMES-WERNECK, (2000), o lazer precisa ser compreendido, não como uma mera contraposição ao mundo do trabalho, mas como um espaço de produção cultural e um direito social, fazendo parte de um jeito de existir no mundo mais amplo do que apenas como uma resposta à lógica do mercado. Desse modo, o lazer, mesmo na empresa, poderia assumir um caráter não funcionalista tornando-se um instrumento de evolução cultural sem a imposição de funções obrigatórias como válvulas de escape do trabalhador.

A análise do modelo de lazer que se realiza na empresa e a formação do profissional que o executa traz em sua base as interrogações sobre quais propósitos mobilizam uma empresa nesta direção. Dentre eles, é possível considerar a preocupação com a melhor qualidade de vida e saúde dos trabalhadores, a necessidade de provocar mudança de valores e visões de mundo, além de adequar as relações entre seus funcionários. Tais propósitos têm provavelmente a finalidade

de: aumentar a produtividade, aliviar as tensões e estresse cotidiano, socializar os bens culturais disponíveis que cooperam para um processo educativo mais amplo, provocando repercussões mais amplas, indo além das buscas pela empresa. Não se pretende determinar tais propósitos nesta fase da pesquisa. Anotá-los, entretanto, é um modo de considerá-los como fator relevante e que, futuramente, devem permear as discussões de modo a se evitarem posições extremistas que inviabilizem o debate sobre o tema.

Não se pode deixar de considerar o lazer na empresa como um mercado de trabalho em expansão e, com o objetivo de comprovar tal afirmação, essa pesquisa foi verificar de que modo o lazer tem sido promovido nas empresas de médio e grande porte na cidade de Itapetininga, quem são os profissionais e que formação possuem para atuar na promoção dessas atividades. Interessou-nos analisar tanto a concepção de lazer da empresa em questão, seus programas, objetivos e periodicidade, bem como a concepção que possui o profissional que nela atua, o modo que se dá sua participação na preparação e execução das atividades, e a percepção sobre o propósito da empresa ao desenvolver tais práticas.

Dessa maneira, esse estudo pode trazer contribuições no sentido de estabelecer uma maior compreensão das relações desses profissionais com a empresa, mapeando quais são os profissionais que estão atuando nesse mercado de trabalho, se receberam alguma formação específica ou não para exercer tal função, detalhando sua formação. Além da diversidade desta última, também pode ser possível entender quais são as relações que surgem ao longo do processo de desenvolvimento das atividades de lazer dentro da empresa, bem como a multiplicidade de funções e de competências, que um profissional da área de lazer precisa ter para atuar no ambiente de trabalho.

A metodologia adotada neste trabalho combinou pesquisa de campo e pesquisa bibliográfica, sendo que deste último resultaram os primeiro e segundo capítulos, explorando tematicamente as relações entre lazer e trabalho e lazer na empresa. A pesquisa de campo foi baseada numa abordagem qualitativa (LUDKE e ANDRÉ, 1986), utilizando-se de questionários, os quais foram aplicados nas empresas da cidade de Itapetininga, interior do estado de São Paulo. A seleção das empresas participantes foi do tipo não probabilística, intencional por critérios de representatividade e acessibilidade. (BRUYNE et.alli, 1977).

Entre os procedimentos para a realização da pesquisa de campo contou-se com a colaboração do SESI (Serviço Social da Indústria) de Itapetininga, que forneceu a relação de empresas da cidade a ele associadas. Por meio de contato telefônico, foi levantado quais empresas desenvolviam alguma atividade de lazer, para que estas fossem solicitadas a participar do processo de investigação, autorizando o envio de questionários aos profissionais que atuam na elaboração do projeto de lazer, bem como na sua aplicação.

O acesso às informações foi mais difícil do que se esperava no início da pesquisa, no entanto, com as respostas obtidas foi possível estabelecer alguns parâmetros de análise em diálogo com a pesquisa bibliográfica, conforme apresentados no terceiro capítulo.

CAPÍTULO I – LAZER E TRABALHO

1.1. O desenvolvimento histórico da relação entre Trabalho e Lazer

A perspectiva do trabalho, como momento separado das atividades de lazer, é historicamente situada nas mudanças que passaram a ocorrer a partir da Revolução Industrial. A vida cotidiana antes regida pelos ciclos da natureza sinalizados pelo dia e a noite, ou pelas estações do ano não fazia esta separação tão perceptível. Os jogos e as festas estavam intimamente ligadas às tarefas da colheita (RYBCZYNSKI, 2000).

A partir da produção em série e do capital passar a ser o motor da vida moderna, outros ritmos passam a dimensionar as várias esferas da vida e do trabalho, de modo que o tempo, antes regido pela própria natureza, tornou-se controlado e fragmentado pelas leis do trabalho.

O camponês orientava seu tempo pelo ritmo da natureza, pela posição do Sol, pelo canto do galo, pelas estações do ano etc. Além de seu tempo ser imprevisível e maleável, o ritmo de trabalho variava de pessoa para pessoa. A sociedade industrial veio para controlar o tempo do homem, que passou a ser medido pelo dinheiro. No entanto, o tempo das máquinas é o tempo dominante, e os donos das máquinas transformam-se nos donos do tempo. Por isso não é só a posse dos meios de produção que caracteriza o capitalista; a posse e o controle do tempo dos trabalhadores também (PADILHA, 2006, p. 146).

Nelson Marcellino (1983) também ressalta essa mudança na concepção e controle do tempo ocorrida com o homem moderno, entendido aqui como o que vivenciou as alterações da era industrial. É o que o autor denomina sociedade tradicional, de caráter mais rural e pré-industrial, mesmo em setores que começam a integrar-se ao processo de urbanização. De acordo com ele,

Não havia uma separação entre as várias esferas da vida do homem. Os locais de trabalho ficavam próximos, quando não se confundiam com a própria moradia, e a produção era ligada basicamente ao núcleo familiar, obedecendo ao ciclo natural do tempo. [...] O mutirão constitui o mais marcante exemplo da relação produção/festa nas sociedades tradicionais. O binômio trabalho/ lazer não era caracterizado e as ações se

desenrolavam [...] de forma integrada e linear (MARCELLINO, 1983, p.20)

Em decorrência do avanço do processo de industrialização, o tempo mecânico, do relógio, substituiu o tempo natural e, conseqüentemente, as relações entre trabalho e lazer que foram anteriormente muito próximas, ganharam novos rumos e distinções. O tempo passou a ter outro registro e ritmo, passando a ser determinado pelo modo de produção, sendo estipulado em horas de trabalho dentro de indústrias. Se outrora o trabalho, os jogos, as festas estavam misturados no cotidiano marcadamente rural, após o processo de industrialização, a diferenciação desses tempos passa a ser cada vez mais marcada (RYBCZYNSKI, 2000).

A Revolução Industrial produziu, ao mesmo tempo, uma quebra de conexão e impôs outra nova entre o trabalho e as demais esferas da vida. O tempo destinado ao lazer, para o operário do século XVIII, ainda não tinha uma linha divisória muito distinta do reservado ao trabalho, segundo Witold Rybczynski (2000, p. 99), uma vez que “muitas atividades de recreação estavam diretamente ligadas ao local de trabalho, já que as corporações costumavam organizar passeios, tinham seus clubes de canto e bebida e suas tavernas preferidas”, porém com a industrialização a organização temporal ganha novos contornos.

No filme **Tempos Modernos**, de Charles Chaplin, em que seu personagem Carlitos encena o trabalho mecânico, repetitivo, sem nenhuma perspectiva de diversão e desenvolvimento social, é uma demonstração dessa experiência “divisora de águas”, desencadeada pela industrialização. Uma das quebras da rotina arcaica pode ser vista a partir do momento em que as lutas por melhores condições de trabalho tomaram corpo e o respeito pelo trabalhador começou a ser considerado, embora não sem grandes dificuldades.

Nesse processo histórico de busca de seus direitos, a conquista crescente do tempo de lazer foi uma vitória dos trabalhadores em suas reivindicações e lutas (MARCELLINO, 2002) e não algo que surge ao acaso. Surgiu da própria realidade industrial que, com a

[...] mecanização, a divisão e a crescente organização das tarefas de produção determinaram o aparecimento de um tempo cronométrico de trabalho, cada vez mais caracterizado e depois oposto ao tempo no qual não se trabalha que, pouco a pouco, contribui para a formação de um conjunto de novas atividades de repouso, divertimento, recreação e entretenimento, e ainda de desenvolvimento. [...] A produção

do lazer não é, porém, automática. O aumento do tempo livre e a diminuição do tempo de trabalho são componentes de vantagens sociais que resultam de uma incessante luta entre interesses opostos (DUMAZEDIER, 2001, p. 52).

O significativo distanciamento ao longo dos séculos que se estabelece entre tempo de trabalho e tempo de lazer faz esse último aparecer no bojo das reivindicações de um tempo liberado do trabalho como forma de descanso, de recuperação da força do trabalhador e/ou como status de algumas classes em especial.

A obra de Paul Lafargue (1999) “O direito à preguiça”, distribuído como panfleto em 1880, é emblemática dessas lutas operárias, cuja função seria superar um processo de trabalho que anulava qualquer outra possibilidade de experiência humana como significativa. Nesse manifesto aos operários, Lafargue fazia uma clara manifestação anti-capitalista no contexto da reivindicação da classe proletária de ter seu direito ao descanso, criticando, em vários trechos de seu texto, a estranha loucura que teria dominado os trabalhadores e os teria levado a aceitarem as condições que lhe foram impostas pelo trabalho assalariado.

O direito à preguiça (LAFARGUE, 1999), era em sua visão, uma condição fundamental para que o proletariado se libertasse ao mesmo tempo em que se desenvolvesse física, psíquica e politicamente, tendo acesso ao lazer que era disponível apenas para poucos.

[...] não era o lazer misturado ao trabalho nem vice-versa. O lazer da classe média, que foi surgindo e influenciou toda a sociedade, tinha algo de novo: um limite de hora e lugar bem marcados, separando diversão e trabalho. Mais do que qualquer outra coisa, esse limite – do qual o fim de semana é exemplo – veio caracterizar o lazer moderno (RYBCZYNSKI, 2000, p. 113)

Segundo Nelson Marcellino (2002, p.03) “as condições do trabalho industrial, as quais desrespeitavam um mínimo de dignidade para o ser humano” fez surgir na Europa, em especial nos pensadores do século XIX, uma reflexão e luta pelo direito ao lazer dos trabalhadores como resultado do desrespeito às condições de trabalho e dignidade do ser humano.

Uma outra maneira de abordar a consolidação do direito ao lazer em relação ao mundo do trabalho é trazida por Luiz Otávio Camargo (1998) ao apresentar-nos,

por meio de síntese, as conquistas históricas do setor, quando nos lembra que, a partir da “sociedade industrial”, em seu desenvolvimento histórico, o trabalho passou por etapas de luta pela jornada de 8 horas, que tornaria possível a dedicação de um tempo diário de lazer. Com o surgimento da jornada semanal de 40 horas e o repouso semanal remunerado, seguiu-se a conquista do direito à pausa anual, ou seja, as férias remuneradas e, finalmente, pelo direito ao não-trabalho na velhice, fundamentado pela aposentadoria remunerada.

Todo esse conjunto de avanços nas lutas trabalhistas para garantir ao ser humano o tempo de lazer revela conquistas sociais de inegável importância, mas, por outro lado, pode significar uma falta de entendimento sobre a real importância do lazer no cotidiano das pessoas, que não está necessariamente atrelado aos tempos estipulados para isto (fins de semana, feriados, férias, aposentadoria), até porque dessa forma, o tempo livre pode ser adiado e, conseqüentemente, assumir um caráter supérfluo.

Em sua argumentação, Nelson Marcellino (2002) corrobora nosso ponto de vista quando aborda o “salário-férias”. O autor não deixa de reconhecer o avanço que isso representa; entretanto, ressalta o caráter enganoso que estas conquistas podem assumir já que o tempo e a remuneração de um terço a mais do salário não significa garantia de gozo de lazer, uma vez que o salário em si nem sempre é suficiente para o básico do sustento dos trabalhadores,

A criação do salário-férias pode ser considerada também um retrocesso, no que diz respeito aos valores do lazer colocando-o de forma restrita, ou pelo menos com grande ênfase, num tempo determinado – as férias, e não como uma necessidade do cotidiano do trabalhador (MARCELLINO, 2002, p.63).

Por isso, é importante manter sob perspectiva que mesmo com a redução da jornada de trabalho, historicamente se interpuseram vários obstáculos à fruição do lazer e que até hoje não foram superados. Tanto que a redução do desemprego, ou mesmo a diminuição das horas de trabalho não deve significar necessariamente redução de salário. O que se pretende com a redução do tempo de serviço é permitir ao ser humano poder ser mais produtivo, amenizar o trabalho repetitivo e alcançar mais tempo livre para desfrutar de seu lazer, uma realidade ainda em construção (CAMARGO, 1998).

O fracionamento do tempo de trabalho em outros momentos e modos diversos de vida, obtido principalmente pelos movimentos de classe e sindicatos, proporcionou ao trabalhador uma melhor qualidade de vida e, assim, melhor aproveitamento do seu tempo com a família e com o descanso, embora esse direito não seja culturalmente enfatizado como algo positivo, ainda nos tempos atuais. Segundo Nelson Marcellino (1983, p.22) a contraposição lazer e trabalho, com ênfase neste último, em certa medida, é alimentada “por uma ‘moral do trabalho’, pregada tanto pela concepção de mundo cristã quanto pela materialista”.

Nessa ideologia, que nasce no período mercantilista e acentua-se com o desenvolvimento do capitalismo e com a ética puritana, o tempo de não fazer nada (ócio) ou de lazer não era aceito. A diversão era vista como perigosa. O tempo livre era considerado devorador de tempo e dinheiro (PADILHA, 2006, p.151)

O reflexo dessa mentalidade de que não estar aproveitando seu tempo produtivamente se reflete fortemente na desvalorização do lazer e da vivência de momentos em grupos.

Quando se inicia o processo da revolução industrial, exacerbam-se as idéias sobre a importância do fator trabalho e, conseqüentemente, o trabalhador se vê privado do lazer e de suas incipientes vantagens sociais. Predomina uma visão utilitarista do mundo, em que o lazer, naturalmente, não teria cabido. (REQUIXA, 1980, p.21)

A sociedade industrial estabeleceu o controle do tempo do ser humano, portanto, o tempo das máquinas é o que rege, é o que domina e é medido pelo dinheiro, poder este adquirido pelos donos das máquinas que regulam o tempo. A conquista da divisão do tempo de trabalho de outros tempos permanece predominantemente, como visão de compensar o desgaste. Contudo, as atividades de lazer não se reduzem a este aspecto, além mesmo de terem o objetivo de superar tal visão, uma vez que o lazer pode proporcionar oportunidades de desenvolvimento pessoal, social e cultural ao indivíduo, também podendo obter melhor aproveitamento de seu tempo disponível.

Nos dias atuais, o tempo não significa apenas um instrumento de orientação indispensável para uma multiplicidade de acontecimentos na nossa vida social, hoje fragmentada em unidades estanques e cronometradas de diferentes maneiras. O tempo é também um objeto de saber muito interessante, representação simbólica de uma vasta rede de relações que

reúne possibilidades físicas, individuais ou sociais, muitas das quais intimamente relacionadas com o lazer (GOMES-WERNECK, 2001, p. 15).

Quando se debate sobre o lazer, o tempo livre é alvo de muitas polêmicas entre os estudiosos, devido à relação que ambos (trabalho e tempo livre) mantêm entre si, como também a relação com outras esferas e obrigações sociais, como família e práticas religiosas, entre outras. Por isso, Nelson Marcellino (2002, p. 8) propõe que, “do ponto de vista histórico, tempo algum pode ser entendido como livre de coações ou normas de condutas sociais. Talvez, fosse mais correto falar em tempo disponível”. Contudo, na visão do autor, o fator tempo é insuficiente para a concepção de lazer. É preciso que tal condição, a do “tempo disponível” esteja relacionada à atitude da pessoa em relação à atividade a qual deve lhe conferir satisfação e ter um caráter desinteressado.

Para tanto, deve-se à Revolução Industrial a tão esperada conquista pelo “tempo de folga” que se concebe também pelo direito social conquistado pelo trabalhador. Assim do:

[...] ponto de vista histórico-social o lazer, em nosso contexto mais amplo, foi uma ocorrência característica da sociedade moderna urbano-industrial, fruto de reivindicações sociais por um “tempo de folga” conquistado sobre o trabalho. Embora constituísse um objeto de reflexão desde a Antigüidade grega, foi a partir da modernidade, especialmente com a Revolução Industrial, que o lazer passou a ser concebido da perspectiva histórica, como um direito social, intimamente vinculado ao aspecto do tempo (GOMES-WERNECK, 2000, p.19).

Considerando que o trabalho e o lazer são direitos de todos, é fundamental que a experiência de ambos traga desenvolvimento pessoal e social, superando perspectivas que os hierarquizam, de modo a transformar o lazer em mera vivência compensatória dos desgastes do mundo e do tempo do trabalho. Por esse motivo, ao pensar a relação trabalho e lazer, é fundamental estar atento e crítico ao uso compensatório do tempo oferecido como contrapartida à rigidez do trabalho diário, quando se viabiliza, por exemplo, dentro da empresa, atividades culturais, esportivas, entre outras, evitando incorrer em uma perspectiva funcionalista que Nelson Marcellino sintetiza como redução do lazer:

1) à sua função reparadora do trabalho, ou seja, concebem-no como um instrumento para melhorar o desempenho dos papéis

individuais “produtivos”, visando assim o ajustado funcionamento do todo: 2) ao seu caráter de finalidade única da existência humana, apesar do trabalho alienado, supondo, da mesma forma, o funcionamento ajustado do todo (MARCELLINO, 1983, p. 27).

Negar a concepção funcionalista e a adesão a um conceito de lazer que se compõe das condições “tempo” e “atitude”, de modo que o primeiro deve ser entendido como um tempo distinto, não significa, para o autor, isolar o lazer de outras esferas da vida humana. Ao contrário, o ideal é a superação das contradições que envolvem o tempo para que se contribua tanto com o debate específico do lazer, como também para abarcar outras questões da realidade social como um todo (MARCELLINO, 1983).

Dessa maneira, se tanto dentro como fora da empresa, pode-se afirmar que a experiência do trabalho é uma constante na vida das pessoas, também se poderia considerar o tempo em que se pára de trabalhar para se ocupar com outras atividades (incluindo as de lazer) como parte da vida humana.

Com o surgimento da modernização, houve a divisão entre tempo de trabalho e tempo livre que pode converter-se em “tempo disponível”, fazendo com que o lazer adquirisse um novo significado para o trabalhador.

O trabalho concebido como caminho para a realização pessoal por meio do acúmulo de capital, muitas vezes acabou por ser tido, também, como fonte de desgosto e cansaço. Em contrapartida, o trabalhador espera por seu tempo livre para que possa realizar atividades de lazer de sua livre escolha o que implica tanto em sua prática como em assistência da mesma.

É uma tendência moderna reduzir o debate entre trabalho e lazer a uma questão de tempo e, a partir dessa redução, corre-se o risco de se sucumbir a uma visão de lazer com caráter compensatório. Deve-se, ao contrário, ampliar a reflexão sobre a importância do lazer no desenvolvimento pessoal e social de maneira crítica e criativa, a ponto de se expandir para outras esferas da existência pessoal.

Em conformidade com o que afirmamos, Christianne Gomes Werneck (2000) compreende:

[...] o lazer em duas perspectivas: como um direito social, em princípio, proveniente das conquistas dos trabalhadores por um tempo legalmente regulamentado; e como uma possibilidade de produção de cultura, por meio da vivência lúdica de diferentes conteúdos, mobilizada pelo desejo e permeada pelos

sentidos de liberdade, autonomia, criatividade e prazer, os quais são coletivamente construídos. (GOMES-WERNECK, 2000, p. 132).

Segundo Joffre Dumazedier (2001), o lazer poderá ser um fator de real desenvolvimento individual e social do trabalhador, mas também corre o risco de constituir-se em uma fonte de adaptações ou de inaptações à vida da empresa e do sindicato. Apesar desse entendimento, o tempo de lazer é ocupado com outras atividades que não representam lazer de fato ao trabalhador, ou seja:

[...]a concentração da riqueza e os baixos níveis de qualidade de vida levam o trabalhador a ocupar grande parte do seu chamado 'tempo livre' com atividades necessárias à sua sobrevivência. Dentro desse quadro, figuram as horas extras, 'os bicos', o transporte demorado e ineficiente, e até mesmo a venda de parte ou totalidade de suas férias (MARCELLINO, 2002, p. 60).

A esse contexto, somam-se, ainda, as dificuldades de sobrevivência do trabalhador por conta de uma situação social pré-estabelecida, bem como a falta de formação e informação acerca da amplitude das atividades de lazer que poderiam ser desfrutadas por ele. Segundo Joffre Dumazedier (2001), o trabalho só será humano se permitir ou suscitar um lazer humano.

Por ser um fator importante na relação que mantém com o trabalho, o lazer deve ser compreendido como um companheiro do primeiro, de modo que implique numa caminhada conjunta e, ainda, possa esclarecer o valor de cada um dentro de uma sociedade carente desse entendimento. Portanto, a busca de um equilíbrio entre os dois fatores supera a perspectiva de valor do trabalho como pura e simples atividade de sustento e o lazer como mera recompensa pelo desgaste diário. Tal "equilíbrio":

[...] parece ser a palavra-chave quando se fala das atividades de lazer em termos de qualidade. Equilíbrio no conteúdo, objetivando o atendimento dos vários interesses verificados no lazer; equilíbrio de funções, procurando balancear o repouso, o entretenimento e o desenvolvimento das pessoas envolvidas; equilíbrio na forma - prática ou consumo - tendo em vista a superação dos níveis, do conformista ao criativo (MARCELLINO, 1983, p. 47-48).

É preciso lembrar, entretanto, que o lazer precisa ser "conquistado" pelos trabalhadores, no sentido deles se permitirem quebrar a própria rotina e

extrapolarem o simples objetivo de recuperar energias gastas com o trabalho. Desse modo, o lazer tornar-se-á compensador, conciliando-se com o espaço, o tempo e a atitude de integrar diversos interesses culturais com desdobramentos nos âmbitos político, social e econômico, gerando transformações na sociedade.

Fica claro que a busca por uma vida mais humana requer qualidade de vida, aliada à segurança de viver bem e não apenas sobreviver ao dia-a-dia. Nesse contexto, o lazer é uma experiência fundamental, visto que está sempre associado à visão de que o trabalho promove a perspectiva de crescimento do ser humano. Os dois fatores devem estar vinculados para que se possa permitir mudanças de vida de caráter crítico e criativo, dentro do âmbito profissional, cultural e social. Dessa forma:

Busco os fundamentos históricos da teoria do lazer, isto quer dizer: “quais são as forças que produzem o lazer no processo da industrialização?” Então temos já duas atitudes possíveis: há os que consideram que os fundamentos históricos do lazer são anteriores à sociedade industrial, porque os homens sempre trabalharam e pararam de trabalhar e, em consequência, o não trabalho sempre existiu em qualquer sociedade. Alguns sociólogos consideram que este não trabalho das sociedades tradicionais era também lazer. Não adoto esta posição. Considero que o lazer é um produto específico da industrialização (DUMAZEDIER, 1975, p. 18).

Contudo, não se pode paralisar tal relação com base em uma visão que acredita na impossibilidade de conciliação entre trabalho e lazer. As duas esferas da vida humana não precisam estar hierarquizadas uma em relação à outra. Sobretudo, devem estar, cada qual, com sua parcela de contribuição para a vivência cidadã das pessoas, o que exige certo aprofundamento da compreensão que normalmente se tem de lazer, em especial a que se relaciona com o lazer que se pode promover nas empresas.

Eis o foco de nosso estudo: identificar o modo como se dá o lazer do trabalhador em âmbito particular e como a empresa coopera para a redução ou abertura que ele tem da concepção de lazer. Acredita-se que a empresa deva primar pela abertura de horizontes desse último, oferecendo, de sua parte, a possibilidade de atuação de profissionais qualificados nas programações de lazer por ela oferecidas a seus funcionários.

1.2. A relevância do Lazer em uma sociedade que supervaloriza o Trabalho

O aparecimento do lazer advém de diversas circunstâncias históricas, dentre as quais, o processo de industrialização e urbanização foram fortemente responsáveis, conforme tratados anteriormente. Embora Joffre Dumazedier constate que “muitos estudiosos pensam sobre a sociedade como se não existisse a noção de lazer e intelectuais audaciosos, ao buscar novos sistemas que desejaríamos mais próximos da atual realidade, deixam-na de lado” (2001, p.19), a compreensão de lazer não pode desvincular-se da realidade do trabalho e do processo de regulamentação entre as horas de serviço e as horas livres presentes na sociedade moderna. Na visão do autor, essa regulamentação do tempo de trabalho acabou por criar o tempo de lazer. Nesse sentido, o lazer

[...] é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se, ou ainda para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais (DUMAZEDIER, 1980, p.19).

O lazer, portanto, precisa ser compreendido de forma ampla, vivenciado a partir de interesses que integram o indivíduo à sociedade e desenvolvem suas capacidades de opção pela prática deste como satisfação e não como mero coadjuvante em seu tempo disponível. Nesse sentido, a participação voluntária é de suma importância, pois se o indivíduo não tem compreensão dessa prática, não alcançará o amplo fator de desenvolvimento pessoal e social inserido na cultura, ou seja:

[...] o lazer como a cultura – compreendida no seu sentido mais amplo – vivenciada (praticada ou fruída) no ‘tempo disponível’. O importante, como traço definidor, é o caráter ‘desinteressado’ dessa vivencia. Não se busca, pelo menos fundamentalmente, outra recompensa além da satisfação provocada pela situação. A ‘disponibilidade de tempo’ significa possibilidade de opção pela atividade prática ou contemplativa (MARCELLINO, 1987, p. 31).

Luis Otávio Camargo (1998), em sua abordagem do *homo faber* e do *homo ludens*, embora em alguns momentos pareça contrapor tais possibilidades humanas, em sua reflexão, aponta para a possibilidade de que ambas têm seus tempos,

espaços e condições diferenciadas. Desse modo, é importante buscar a superação dos preconceitos históricos criados em relação ao lúdico, à diversão, ao descanso, fruto de uma sociedade que supervalorizou o trabalho e o capital em detrimento do ser humano em sua experiência de vida mais plena. Para o autor, quatro são os preconceitos a serem enfrentados nessa reflexão: “o de que diversão é preocupação de ricos; o trabalho é mais importante do que o lúdico; a diversão atrapalha o trabalho, o dever; e trabalhar é difícil, divertir-se é fácil” (CAMARGO, 1998, p.16-19).

A estes preconceitos contrapõe sua percepção de que:

somos sempre *faber e ludens*, ainda que dificilmente ao mesmo tempo. Divertir-se trabalhando ou trabalhar divertindo-se é, em tese o objetivo de todos, mas na prática, uma exceção válida apenas para muito poucos em muito poucas circunstâncias [...] uma minoria absolutamente irrelevante diante da quase totalidade de trabalhadores que é obrigada a enfrentar relógio de ponto, tarefas chatas e repetitivas, chefes nem sempre bem-humorados, locais de trabalho lúgubres e distantes, etc. (CAMARGO, 1998, p.22).

Nesse sentido, sem desprezar ou ridicularizar o trabalho como uma realidade da existência, ele conclui que não se deve desistir da busca por uma atuação mais próxima dos interesses, aptidões e capacidade de superar obstáculos próprios do ser humano. O autor coloca ainda que mesmo não sendo a realidade do trabalho muito favorável, o lazer, como tempo do não-trabalho, é fundamental para a “necessária satisfação existencial” do indivíduo (CAMARGO, 1998, p.26).

Além disso, no plano cultural, uma série de preconceitos restringe a prática do lazer aos mais habilitados, aos mais jovens, e aos que se enquadram dentro dos padrões estabelecidos de ‘normalidade’. Dessa forma, a classe social, o nível de instrução, a faixa etária, o sexo, o acesso ao espaço, a questão da violência crescente nos grandes centros urbanos, entre outros fatores, limitam o lazer a uma minoria da população, principalmente se considerarmos a frequência na prática e a sua qualidade (MARCELLINO, 2002, p.24).

A maior parte da população enfrenta muitas dificuldades de acesso ao lazer, fato da realidade que se deve, sobretudo, à chegada da era industrial, quando as pessoas passaram a ser educadas para o trabalho e não para a vivência do lúdico. Entre os preconceitos à participação no lazer, está também a pequena oferta de ações de educação para e pelo lazer e a carência de profissionais capacitados para a execução das atividades.

O lazer gerado historicamente e dele podendo emergir, de modo dialético, valores questionadores da sociedade de um modo geral, e sobre ele também sendo exercidas influências da estrutura social vigente. A relação que se estabelece entre lazer e sociedade é dialética, ou seja, a mesma sociedade que o gerou, e exerce influências sobre o seu desenvolvimento, também pode ser por ele questionada, na vivência de seus valores. No nosso caso específico, é o próprio sistema econômico, inclusive com as relações estabelecidas na empresa que gerou a possibilidade de lazer que temos, sendo constantemente adaptado, até mesmo pelos valores vivenciados no próprio lazer (MARCELLINO, 1999, p.16)

A compreensão histórica da construção dessa concepção de lazer é fundamental para que não se perca de vista a grande influência que têm as relações estabelecidas entre trabalho e lazer, na sociedade capitalista, sendo estas responsáveis pela noção de lazer com a qual convivemos. Por isso, pode-se dizer que não há uma oposição entre o lazer e o trabalho, mas uma dependência que se foi construindo e se adaptando historicamente à medida que as mudanças culturais acompanharam a vida humana.

Longe de ser “uma tábua de salvação” ou “uma válvula de escape” dos problemas e pressões cotidianas, para as quais o trabalho também contribui, o lazer pode promover valores como divertimento, descanso e desenvolvimento social como contrapontos aos excessivos apelos hodiernos de dedicar-se ao trabalho e ao consumo, sem que outras experiências na vida humana sejam tidas como menos importantes.

[...] o lazer é colocado para além do descanso e do divertimento, muito necessários, englobando valores de desenvolvimento pessoal e social, e como espaço possível de superação de níveis conformistas de vivenciar a cultura, para níveis críticos e criativos, tanto de difusão quanto de criação e participações culturais (MARCELLINO, 2002, p.17).

A importância da vivência do lazer proporciona experiências significativas no dia-a-dia do indivíduo, abrindo sua capacidade e percepção pessoal e social, de forma a estimular as mudanças necessárias tanto no ambiente de trabalho como nas demais esferas de sua vida. A valorização do lazer proporciona o aparecimento de novos padrões e ideais de vida, criados pela busca em aproveitar melhor o tempo disponível, livre das obrigações, entre elas, a do trabalho. A participação espontânea em atividades de lazer viabiliza inúmeras possibilidades de equilíbrio e

relacionamento indispensáveis para evitar o desgaste, o estresse físico e mental, liberando a desaceleração da rotina diária, com ganhos da integração social e satisfação pessoal. Isto só ocorrerá se esta vivência for de caráter de desenvolvimento pessoal, pois, desta forma, reduziria tal pensamento a um mero caráter funcionalista.

Nesse sentido, não se pode esquecer o duplo aspecto educativo do lazer que, segundo Nelson Marcellino (2002), é algo reconhecido por muitos autores estudiosos do assunto. Isso implica em conceber o lazer como veículo e como objeto de educação, ou melhor, é necessário deixar claro que a educação deve ser para e pelo lazer, de modo a se constituir em fonte de transformação e desenvolvimento do indivíduo.

Trata-se de um posicionamento baseado em duas constatações: a primeira, que o lazer é um veículo privilegiado de educação, e a segunda, que para a prática de atividades de lazer é necessário o aprendizado, o estímulo, a iniciação aos conteúdos culturais, que possibilitam a passagem de níveis menos elaborados, simples, para níveis mais complexos, procurando superar o conformismo, pela criticidade e pela criatividade (MARCELLINO, 2002).

A rotina diária faz com que a luta pela sobrevivência seja compreendida como um processo natural para o ser humano, que se acostuma a trabalhar e a descansar sem qualquer novidade ou mudança em seu dia-a-dia. Destarte, o lazer é concebido de modo limitado, tornando-se dispensável para a maioria das pessoas que labutam por melhores condições de vida. Com todas as dificuldades que ocorrem em relação à ação sobre o lazer, é de suma importância compreender e estar aberto ao sentido que ele proporciona à vida das pessoas.

O tema nos remete a um campo amplo de atividades, dentre as quais Joffre Dumazedier (1980) nos apresenta uma gama de possibilidades de vivências de lazer, a qual classifica e se distingue segundo os interesses dos indivíduos, manifestados, segundo o ponto de vista do autor, conforme o “conhecimento que está enraizado na sensibilidade, na cultura vivida” (DUMAZEDIER, 1980, p. 32). O referido autor apresenta cinco conteúdos culturais: físico-esportivos; manuais; artísticos; intelectuais e sociais, sendo que a estes cinco, Camargo (1992) acrescenta o conteúdo turístico. Nesse conjunto, estariam sintetizados os diversos interesses que caracterizaram o lazer das pessoas, cuja predominância de um ou de outro estaria relacionada à livre escolha ou ao acesso às mesmas.

Os vários interesses que as aspirações pela prática do lazer envolvem, formam um todo interligado e não constituídos por partes estanques. A distinção só pode ser estabelecida em termos de predominância, representando escolhas subjetivas, o que evidencia uma das características das atividades de lazer - a opção (MARCELLINO, 2002, p. 17).

Retomemos os conteúdos culturais de Dumazedier (1980): 1) manuais: a predominância está na capacidade de manipulação; 2) intelectuais: foca a busca de informações objetivas; 3) sociais: é quando se pretende o relacionamento, o contato; 4) físico-esportivos: quando o que prevalece é o movimento e 5) artísticos: abrange as diferentes manifestações artísticas. Além desses, podemos incluir um sexto item: o turístico, caracterizado pelo deslocamento que busca a quebra da rotina temporal ou espacial, além do contato com novas paisagens e culturas (CAMARGO, 1992).

A divisão em conteúdos culturais é de caráter didática pois há uma interpenetração entre os mesmos constantemente. A divisão das áreas de interesses ajudam a perceber a predominância de uma sobre a outra, embora possa haver mais de uma atividade integrada, de forma que um conteúdo não exclua os outros e, sim, se complementem. É uma alternativa para que as pessoas possam ter opções de atividades a serem realizadas nas mais diversas esferas de necessidades pessoais e sociais.

Nelson Marcellino (2002) considera que o melhor seria vivenciar atividades que abrangessem os vários interesses. O autor ressalta, entretanto, que as pessoas geralmente ficam restritas à vivência de apenas um campo específico, muitas vezes por não terem outras opções ou, então, oportunidades de conhecimento de outros conteúdos. Camargo (1992, p.10) completa, dizendo que “os determinismos culturais, sociais, políticos e econômicos pesam sobre todas as atividades do cotidiano, inclusive sobre o lazer”, garantindo ou restringindo a liberdade nas escolhas feitas dentro do lazer, não raras vezes maior que as escolhas que se faz no trabalho, na família, na vida sócio-religiosa e sócio-política.

Para Joffre Dumazedier (1980), além da classificação dos conteúdos culturais, cada um deles pode ser analisado e desenvolvido dentro de três níveis e de três gêneros. Os gêneros são o da prática ou vivência; o da assistência ou fruição e o do conhecimento. Para o autor, a prática acontece quando a pessoa busca desenvolver, praticar sua atividade escolhida de lazer; a assistência ocorre quando a pessoa acompanha de algum modo a atividade escolhida e o conhecimento se

caracteriza pela busca de informações sobre a mesma; sendo assim, a prática, a assistência e o conhecimento acontecem quando se vivencia qualquer um dos conteúdos culturais.

Quanto aos níveis, as atividades devem possibilitar às pessoas ultrapassar a participação elementar ou conformista, elevando-se para o nível médio ou crítico até atingir o superior ou criativo (Dumazedier, 1980). Claro que essa “passagem” se dá de acordo com o nível de participação das pessoas na atividade, com a atitude ativa frente às atividades que desenvolve.

Na mesma linha de pensamento, Nelson Marcellino (2002) defende a lógica de que uma atividade de lazer não é ativa ou passiva em si, mas depende do nível de envolvimento com a atividade. Por exemplo, ao assistir um filme ou um programa de televisão, a atitude da pessoa pode caracterizar-se como ativa se, no caso, sua interação com a atividade for de caráter crítico (nível médio) e/ou criativo (superior).

Entre outros aspectos relevantes, quando se trata do lazer, tal interação é a constatação de algumas barreiras que se impõem aos indivíduos, seja de natureza sócio-cultural, de classe, de etnia, de gênero, de idade, de necessidades especiais ou outras que limitem o acesso aos equipamentos de lazer. Pode-se falar numa participação que supere os níveis básicos ou conformistas, já que a educação para e pelo lazer na empresa é uma perspectiva ainda em construção.

A partir do conhecimento das características principais da teoria do lazer, bem como dos valores que fazem parte de diversas abordagens, cabe fazer uma escolha que possa contribuir na transformação da sociedade e que possa modificar paradigmas acerca desse lazer, a fim de vislumbrar uma perspectiva mais crítica, criativa e consciente do modo de viver no mundo.

Conhecendo alguns dos conteúdos culturais e variadas opções dentro de cada um deles, as pessoas podem se realizar de maneira mais plena na esfera do lazer. Pensar no lazer de forma específica implica em considerar os valores, concepções e conteúdos culturais próprios do indivíduo, além de serem estimulados e socializados entre as outras pessoas, por meio de políticas que promovam a democratização do lazer em sua ampla perspectiva.

Apesar do lazer ser uma garantia social constitucional, a sua aplicação depende da informação e motivação à sua prática, como forma de contribuição com o acesso ao mesmo. Essa informação deve ser realizada pelos meios de comunicação e por diversos setores que se comprometam com a contratação de um

profissional do lazer, bem como no acompanhamento de suas práticas, seja no setor público como no privado. Assim pode-se possibilitar aos cidadãos o conhecimento de seus direitos, podendo influenciar a prática de atividades em vários âmbitos.

O lazer é um dos direitos sociais assegurados no artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil, ao lado de saúde, educação e outros, mas, mesmo sendo um direito legalmente garantido, sua consecução encontra-se distante da realidade, principalmente por três fatores determinantes. O primeiro refere-se à falta de acesso da maior parte da população ao lazer, o segundo, à pequena oferta de ações de educação para e pelo lazer, e o terceiro, à escassez de profissionais capacitados para o gerenciamento e a execução das atividades (MADSEN, 1999, p.96).

Nesse sentido, a perspectiva de lazer de Nelson Marcellino (2002), ao entendê-lo como fenômeno que oferece descanso, divertimento e desenvolvimento às pessoas é capaz de questionar a sociedade como um todo e nesse caso, não dissociando a perspectiva do lazer de sua relação com o trabalho: “a importância do lazer significa considerá-lo como um tempo privilegiado para a vivência de valores que contribuam para mudanças de ordem moral e cultural. Mudanças necessárias para a implantação de uma nova ordem social.” (MARCELLINO, 2002 p.48).

Esta concepção de lazer contrapõe-se às visões funcionalistas, que buscam instrumentalizar o lazer para que este seja mais um aliado no processo de manutenção da ordem social ou na própria produção capitalista.

Nessa concepção, temos quatro diferentes visões: a romântica, a moralista, a compensatória e a utilitarista. A visão romântica dá ênfase aos valores tradicionais do passado e não consegue avançar no diálogo com o presente; a visão moralista se baseia no aspecto ambíguo do lazer, ou seja, assim como o lazer pode trazer benefícios, pode também causar malefícios, tal visão busca atribuir ao lazer funções construtivas, de tranquilidade, ordem, segurança, etc, procurando assim, diminuir as várias formas das insatisfações humanas; a visão compensatória vem estreitamente vinculada ao mundo do trabalho, pois encara o lazer como momento de compensação das insatisfações e alienações, então, geradas pelo trabalho; já na visão chamada utilitarista, não tem o lazer uma função apenas de recuperação da força do trabalho, mas também serve como instrumento de desenvolvimento que resulta em maior produtividade no trabalho (MARCELLINO, 2002).

O problema de permanecer nessa visão funcionalista ou estabelecer-lhe uma crítica está em não perceber que outras visões de lazer nos ajudariam a sair da polarização trabalho e lazer, pensando-os como espaços e tempos da vida humana passíveis de experimentarem situações críticas e criativas conjuntas, de modo que a ambos tragam novidades.

É possível sair da armadilha das visões funcionalistas por meio de outras visões baseadas na humanização do lazer, pois acredita-se que os valores que compõem o lazer como divertimento e descanso, que são muito importantes, envolvem também outros aspectos como desenvolvimento pessoal e social, que possibilita uma participação não conformista das pessoas, fazendo-as alcançar níveis mais críticos e criativos que, ao serem vividos no lazer, influenciem todas as suas ações nas demais esferas da vida, inclusive na do trabalho, que é foco dessa pesquisa.

A ação do lazer sobre o trabalho é compreendida em duas perspectivas, segundo Christianne Gomes-Werneck (2000): “como um direito social” e “como uma possibilidade de produção de cultura”. É por meio dessas possibilidades que a vivência do lazer em seus diferentes conteúdos pode ser mobilizada pelo mundo do trabalho, desde que respeitem a livre escolha das pessoas e que se promova a devida informação e acesso ao conhecimento da variedade de possibilidades de se vivenciá-lo.

Considerando que em um mundo marcado pela prioridade do trabalho, é longo o caminho para a valorização, reconhecimento e mudanças em relação ao lazer, fica-nos o desafio de analisar como ele pode se dar na empresa sem que esteja relacionado à mera compensação e aumento de produtividade.

Nelson Marcellino (1999) ressalta que vivemos numa época em que a criatividade, a capacidade de organização e outros valores vivenciados no nosso tempo, sobretudo no lazer, exigem constantemente maiores investimentos nessa área. Portanto, a iniciativa privada “esclarecida”, sob o ponto de vista da empresa, precisa estar atenta aos benefícios que são obtidos com o investimento em lazer, não só para os trabalhadores, mas também para as empresas onde ele é desenvolvido.

CAPÍTULO II – LAZER NA EMPRESA

2.1. As características do Lazer no ambiente da empresa

A perspectiva da empresa de viabilizar o lazer como contribuição para a maior qualidade de vida ou maior satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras, com vistas a tornar-se fator influenciador de melhor desempenho na produção é algo real no mundo de mercado capitalista. Contudo, ainda que não sejam estes valores aqueles que priorizamos ao pensarmos em lazer na empresa, a abertura para um compromisso de responsabilidade social das empresas pode ser uma das brechas para que se amplie a concepção de lazer dentro dela e junto aos seus empregados. Ao pensar na prática do lazer na empresa como uma via de responsabilidade social, faz-se necessário provocar mudanças. Afinal, estamos numa era na qual, para a geração de riquezas, o homem carece de uma postura criadora, fundamentada no conhecimento.

[...] As atividades de lazer devem ser concebidas, buscando tangibilizar os benefícios decorrentes de sua prática. Ao buscarmos a participação das empresas como parceiras, não podemos mais permitir o desenvolvimento de ações que terminem em si próprias. O que se espera é uma decisiva reformulação, consubstanciada na mudança de mentalidade, diante do compromisso ético-político (RAMALHO, 1999, p.76).

A relação de mútua influência entre trabalho e lazer, uma relação que não é de oposição, mas complementar por serem esferas importantes da vida humana. Assim, essa relação exige que o debate sobre a relação lazer e empresa seja assumido como uma necessidade, afinal, tem crescido o número de empresas que começam a promover novas atividades relacionadas ao lazer de seus empregados ou recriarem programas que já desenvolviam. Sobretudo, chama à atenção a tendência do sistema capitalista em estar constantemente promovendo alternativas para aumentar a produtividade e lucratividade da empresa e uma reflexão crítica sobre o uso do lazer, nesse sentido não pode deixar de ser realizada.

Desta constatação pode-se inferir que as empresas ou demais espaços de trabalho que ainda não perceberam a importância do lazer na vida de quem trabalha pararam no tempo e devem estar atentas a possíveis manifestações de desafeto de

seus trabalhadores. Não há dúvida sobre a satisfação de um trabalhador quando tratado como cidadão e não apenas funcionário. Contudo:

[...] o trabalho profissional ou habitual, mesmo quando realizado em clima ou ambientação de extraordinária agradabilidade, não se torna lazer. Afinal, todas as atividades possuem características essenciais que as singularizam e as diferenciam das outras. Além disso, não é a leveza de um ato que o caracteriza como atividade de trabalho ou ação de lazer (ANDRADE, 2001, p. 91).

As ações de lazer a serem desenvolvidas na empresa não podem ser concebidas para que terminem em si próprias, mas que estabeleçam uma construção educativa e possibilitem criar competências, seja para a vivência do bem-estar social e a qualidade de vida das pessoas envolvidas, seja para contribuir com o processo criativo de produção de conhecimento, capaz de fazer com que os benefícios proporcionados aos trabalhadores se estabeleçam também para a própria empresa. Será possível, então, estabelecer uma nova ética social que contrabalance “as árduas conseqüências das mudanças econômico-tecnológicas, gerando um enfoque de desenvolvimento capaz de assegurar que as transformações econômicas se façam com a ampliação dos níveis de equidade social” (RAMALHO, 1999, p. 77). Por isso,

[...] o melhor lazer não é aquele que se perfaz de situações de disputas ou beligerâncias, nem de outras atitudes que causam desgastes, estresses e distanciamentos. O melhor lazer é aquele que acontece e se planifica nas atitudes mais simples e cordiais e que agrada indistintamente a todas as pessoas cujas atitudes as revelam equilibradas (ANDRADE, 2001, p.101).

Nesse sentido, afirma Nelson Marcellino (1999), há a necessidade de buscar o lazer para além da concepção de recuperação da força de trabalho. O que equivale a dizer, também, que “o lazer, diante das características de interação, integração e participação, configura-se em instrumento privilegiado de ação interdisciplinar que contribui sensivelmente na qualidade de vida da população”. (MADSEN, 1999, p. 102). Nesse sentido:

a idéia de que o oferecimento de lazer na empresa resume-se a festas é completamente errônea, pois a variedade de atividades oferecidas pode ser agrupada em “permanentes” – campeonatos, torneios, grupos de teatro etc. e “eventuais” – bailes, olimpíadas, viagens, festas comemorativas (SANTINI, 1993, p.89).

Isso significa que a participação em atividades de lazer, além de entretenimento, proporcionam recuperação do desgaste físico, resultados positivos no âmbito das relações pessoais e sociais, podendo provocar melhora na produção, aumento da confiança do trabalhador na instituição e de seu prazer em trabalhar, esses últimos aspectos não como finalidade específica do lazer, mas como resultado de um processo educativo mais amplo que ele é capaz de propiciar, conforme afirma Nelson Marcellino (2002) ao conceber o duplo aspecto educativo do lazer.

Com base em tal perspectiva de lazer, afirmações como as que seguem precisam ser observadas com muito cuidado para não priorizar a produtividade capitalista e desvirtuar o lazer conforme destaca Mário Daminieli (1995, p.153), para quem investir no lazer na empresa “não é apenas uma questão de ética e de solidariedade para com o empregado, não é uma questão apenas de benefícios, mas é uma questão de desenvolvimento dos recursos humanos como fator de produção”.

Com cuidado semelhante e acreditando que brechas do sistema capitalista oferecem oportunidades com determinada intenção e podem obter resultados bem diferentes dos previstos, é importante considerar a compreensão de Johanne Madsen (1999), que considera ainda a colaboração do lazer também com a minimização de conflitos inter e intra-pessoais, ao experimentar momentos em que as empresas reconhecem que abrir suas portas para a programação do lazer, estabelece uma nova imagem institucional para todos os envolvidos, incluindo a família do trabalhador.

Além disso, Johanne Madsen (1999) explica que as empresas que associam a seus nomes e marcas as atividades de lazer e entretenimento, contam a seu favor com a conquista de uma imagem pública bastante positiva, a qual pode advir do marketing que a empresa desenvolve ou das próprias atividades que envolvem, além dos empregados e seus familiares. Outras dimensões como apoio e desenvolvimentos de grupos, equipes e ações de âmbito mais amplo e sustentável têm sido desenvolvidos por algumas empresas.

Embora Johanne Madsen (1999) apresente de forma positiva esse processo de abertura das empresas, Humberto Inácio (1999) alerta para a possibilidade de

que estejamos frente a mais uma moderna e sofisticada forma de manipulação do trabalhador para benefício do aumento de capital da empresa.

O estudioso está convencido de que o tempo de mudanças atinge não só as empresas, mas reflete-se também no lazer. O processo de busca de novas competências no mercado vai exigir o mesmo do lazer. Embora bastante difícil o lazer na empresa, uma vez que ele pode estar meramente a serviço da mesma, Humberto Inácio (1999) observa o potencial “revolucionário” que a vivência pode oportunizar levando a processos de transformação e não mero controle e acomodação do trabalhador.

Humberto Inácio (1999) reconhece que sendo a realidade contraditória, as experiências de lazer que tiverem a capacidade de serem vivenciadas crítica e criativamente pelos trabalhadores não deixarão de ter seu potencial de subversão aos propósitos da empresa se estes forem apenas pensando em seus lucros. Em suas palavras:

Apenas destacamos que, assim como o lazer-empresa cria novas ferramentas de exploração do trabalhador, dialeticamente, este mesmo lazer do trabalhador pode fazer emergir valores de contraposição à ordem hegemônica, valores estes como a solidariedade, a cooperação e a justiça, na direção de um mundo onde a única coisa a ser globalizada deve ser a felicidade humana! Acreditamos nessa possibilidade e, por isso, aqui estamos! (INÁCIO, 1999, p.160).

O lazer hoje, para ser desenvolvido pela empresa, precisa ser bastante criativo, eficiente e não despender de muitos recursos para enfrentar o processo de globalização com suas múltiplas alternativas. Por isso, parcerias são fundamentais (VELINHO, 1999).

É necessário estabelecer uma organização mais aberta à nova modernização, pois ainda é confusa a idéia de programas de lazer na área sociocultural no universo das empresas. Assim, novos modos de compreensão deverão ser inseridos, como a construção de experiências no âmbito cultural, social, educativo, vinculadas ao lazer de modo a permitir que o conhecimento advindo de tais experiências transforme o local para atingir e atribuir ao global possibilidades de mudança e não simplesmente aumento da produtividade.

As atividades de cultura e de lazer têm, em geral, a propriedade de desenvolver as relações interpessoais entre setores de produção e entre estratos hierarquicamente diferenciados de profissionais; desenvolvem também novas

aptidões e novos interesses, relacionados ou não com as tarefas diárias; desenvolvem a iniciativa e o exercício da liderança, mesmo entre indivíduos que tenham atitudes mais passivas no trabalho; criam uma relação positiva do empregado com a organização; aumentam o nível de entendimento da realidade física e social (DAMINELLI, 1995, p.157-158).

Mário Daminelli (1995) entende que a atividade de lazer dentro da empresa cria uma relação de interesses e faz com que, automaticamente, os indivíduos aumentem a comunicação por conta do trabalho. Dessa forma, as atividades servem para estimular a motivação para o trabalho e naturalmente para o desenvolvimento sociocultural dos indivíduos; porém essas atividades devem ser propostas no tempo livre do trabalhador, dentro ou fora da empresa e, para que se caracterize de fato como lazer, precisa sair do mundo da obrigação que a empresa representa e, assim, ter espaço como indivíduo e cidadão para dar vazão a seus interesses pessoais.

Até é mais provável que o lazer se diferencie cada vez mais do trabalho. Porém, em alguns setores de tecnologia avançada em que a criação é fundamental, os processos produtivos necessitam incorporar modelos de trabalho muito próximos da autonomia conquistada no lazer, pela própria natureza desse trabalho e por sua distribuição mais livre no tempo (DAMINELLI, 1995, p.158).

Humberto Inácio (1999), ao analisar o lazer oferecido na empresa nos tempos atuais, apresenta de modo crítico quatro pontos, os quais justificariam as motivações da empresa para promover o lazer, em tese, para além das funções compensatórias e de controle do trabalhador. O lazer na empresa modernizada, segundo o autor, tem como primeira motivação a qualidade de vida no trabalho; segunda, o envolvimento do trabalhador; terceira o desenvolvimento do “espírito de equipe”; quarta a técnica, a serviço do sistema capitalista. Em contra ponto, Nelson Marcellino diz que:

[...] cada vez mais lazer e empresa vêm se interpenetrando, em decorrência da clara e forte relação entre lazer e trabalho, nunca de oposição, mas sempre de mútua influência. É possível lançarmos múltiplos olhares sobre o lazer na empresa, tendo por base uma concepção que o considere para além da recuperação da força de trabalho. (MARCELLINO, 1999, p.7)

Humberto Inácio (1999, p.157) apresenta várias ressalvas para o desenvolvimento do lazer na empresa, pois, em sua opinião, ele vem sendo

oferecido como um modo de “investimento mais fácil e econômico do que cursos de qualificação do trabalhador, além de desenvolver nele comportamentos estereotipados”. No entanto, apesar dessa intenção poder ser verdadeira por parte da empresa e estar a serviço da lógica do mercado, o seu potencial inverso não é impossível de acontecer. Isto é, que o conhecimento crítico e criativo que o lazer proporciona, possa constituir-se em elemento transformador da realidade em benefício das próprias pessoas trabalhadoras de tais empresas.

O lazer na empresa serve a seus próprios objetivos e eles precisam ser avaliados para que se tenha visão clara do lado da empresa que o proporciona e seu compromisso com o sistema de mercado. Entre os motivos, podem ser apontados o descanso, a recuperação, a qualidade de vida e saúde, o bem-estar, a satisfação, a integração entre as pessoas, o enfrentamento e resolução de problemas e conflitos nas relações, o aprender a tomar decisões coletivas, a ampliar seu conhecimento global, a desenvolver processos de criatividade e novas competências. Esses e outros fatores, sem dúvida cooperam para o crescimento da empresa em sua finalidade de produção e aumento de capital. Contudo, os benefícios para a empresa não necessariamente são malefícios para o trabalhador ou trabalhadora. É na contradição do sistema que os valores desenvolvidos pelo lazer podem se tornar ganhos reais e assumir uma visão transformadora da realidade por parte das pessoas envolvidas.

É claro que para a empresa há um grande interesse em desenvolver a integração de seus funcionários dentro de seus domínios. Os processos de organização nos quais as pessoas se integram com várias modalidades de situações e desafios são possibilidades positivas para ambos, trabalhadores e empresa.

No caso específico da promoção do lazer na empresa há que se considerar criticamente o uso que dela se faz para melhor desenvolvimento de ações programadas para os funcionários, de modo que a promoção da qualidade de vida vise ao bem estar do ser humano em sua integralidade e favoreça a atitude de respeito à sua individualidade, ao seu potencial criativo, aos relacionamentos pessoais e sociais, que transcendam o mundo do trabalho dentro da empresa.

Não se trata aqui de “funcionalizar” o lazer, como afirma Gisele Schwartz (1999), mas, sim, de valorizar a reflexão sobre esse componente dentro do processo relacional na empresa, tendo em vista as possibilidades de alterações de atitudes e comportamentos inerentes ao processo de melhora da qualidade de vida e das

relações produtivas no trabalho, fomentando, efetivamente, a participação nas formas crítica e criativa.

Dessa maneira, a atitude e a consciência do lazer desafiam o sistema, no sentido de que são necessárias mudanças cada vez mais urgentes no referencial informal, mesmo no âmbito das empresas, já que isso pode ser decisivo para o sucesso das mesmas. Diante disso, torna-se premente dar uma atenção mais apurada à relação empresas/lazer – especialmente para as primeiras – na qual o respeito à individualidade, a oportunidade e a necessidade de aprimoramento das relações sociais no trabalho, a diversidade de interesses, entre outros fatores, representam requisitos imprescindíveis para a sobrevivência dessas empresas (SCHWARTZ, 1999, p.140).

O modo conservador como a empresa comanda e organiza suas relações chama a necessidade de um trabalho interno mais humano, pois os relacionamentos entre a hierarquia pesam sobre as relações sociais e sobre as pessoas individualmente. Apesar de um processo crescente de democratização, muitas empresas conservam uma maneira de organização autocrática que se reflete no cotidiano das relações de trabalho. Mudanças em determinados planos na vida econômica e a intensificação do trabalho criaram forças por um lado, mas por outro acabaram afetando a visão de mundo e de vida das pessoas (BACAL, 2003).

Na tentativa de minimizar o difícil acesso dos trabalhadores e suas famílias às atividades culturais, recreativas e de entretenimento fundamentais para a qualidade de vida do cidadão, algumas instituições vêm propiciando a oferta de atividades de lazer no próprio local de trabalho e diversas experiências de sucesso vêm sendo registradas. Atualmente, considerando-se a visão moderna de desenvolvimento organizacional nas empresas, cresce a preocupação com o trabalhador/cidadão, e o lazer vem sendo repensado e identificado como veículo privilegiado para a melhora da qualidade de vida. (MADSEN, 1999, p.100).

É importante que as empresas entendam a ação do lazer sobre o trabalho para que o trabalhador possa sair de sua rotina mecanizada e envolver-se em outro ritmo que lhe proporcione bem-estar e qualidade de vida, não somente para obter melhor produção, mas para sua realização e desenvolvimento pessoal. Assim, a atitude e a consciência em optar pelo lazer desafiam o sistema, em constituir mudanças necessárias cada vez mais urgentes no âmbito das empresas.

O conhecimento de si mesmo, o conhecimento do outro e a disposição permanente de transformação não são tarefas

fáceis para qualquer pessoa e, especialmente dentro do ambiente da empresa, essas características ficam ainda mais complicadas. No entanto, essas são situações vitais, tendo em vista a necessidade de construção de um grupo que exercite procedimentos que possam alterar atitudes, desenvolvendo o potencial de criação de uma sociedade mais comunitária e que favoreça a realização pessoal (SCHWARTZ, 1999, p.143,144).

Com relação ao lazer na empresa, é importante pensar sobre a construção educativa nesse contexto e criar competências com possibilidades de explorar o bem-estar social e a qualidade de vida. Cláudia Ramalho (1999), afirma que o desafio mais universal que as empresas enfrentam é deixar de enxergar instituições humanas como máquinas e passar a enxergá-las como organismos vivos.

Vivenciar o lazer é superar um sistema que o entende como uma ação única de folga, trégua, alívio. Vivenciá-lo é ser participante e não um simples objeto de consumo.

O aspecto debatido por Cláudia Ramalho (1999, p.76) sobre pensar “a prática do lazer na empresa como uma via de responsabilidade social” desafia as instituições a buscarem posturas criativas e fundamentadas em conhecimentos novos e amplos, entre os quais o lazer se mostra relevante. Isto porque, motivar experiências de lazer dentro da empresa, proporciona ao trabalhador a oportunidade de participar de atividades que muitas vezes ele não tem fora da mesma.

Lazer na empresa pode ser uma via para a responsabilidade ético-social, devido ao que a autora observa como uma crescente humanização do mundo do trabalho e a construção de uma ordem social mais participativa e solidária. Uma visão que pode ser real em algumas empresas, mas talvez não se possa pensar que é a regra no mundo de mercado capitalista. É um horizonte que serve como elemento questionador de lógicas mais funcionalistas e instrumentalizadas de lazer na empresa.

Gisele Schwartz (1999) esforça-se para incentivar a prática de lazer na empresa com a finalidade de fomentar um clima de respeito à individualidade, ao potencial criativo, aos relacionamentos inter-pessoais, às relações produtivas no trabalho, à diversidade de interesses, enfim buscar ações e programas que cooperem para que a empresa sobreviva no mercado. Uma visão utilitarista do lazer na empresa, pois parece pensar muito mais nos benefícios para a empresa do que uma vivência que traga satisfação e seja alvo da liberdade de escolha das pessoas,

mesmo enquanto trabalhadoras de uma empresa. No entanto, o lazer pode ser apreendido pelo trabalhador como um direito de cidadania e subverter uma perspectiva que privilegia apenas o interesse da empresa.

É simples achar que a cultura dos operários deve ser orientada em direção do trabalho quando existem possibilidades de desenvolvimento em outras áreas, como no âmbito cultural e social do indivíduo, enquanto seus direitos de cidadão.

O conjunto de transformações nas relações de forças da política e da economia faz com que o papel representado pelas empresas também assuma novos significados. Novos modos de compreensão do público e do privado deverão reforçar a participação das empresas na construção da experiência cultural, social, educativa e de lazer. As empresas que se configuram, ainda, como pertencentes ao mundo moderno primam pela organização racionalizada e descobrem as conexões do local e do global (REGINATO, 1999, p. 124).

A descoberta do lazer como um direito inalienável de todas as pessoas foi se consolidando através dos movimentos e lutas históricas pela melhoria das condições de vida e pela redução das horas de trabalho. Esse valor do lazer ingressa gradativamente na cultura e passa a ser aproveitado e apreciado pela classe trabalhadora em geral.

O valor é entendido como algo que os homens consideram desejável. Tanto podem ser idéias, como objetos materiais ou instituições. Dessa forma, o lazer surge como valor, a partir do momento em que o grau de estima ou de desejo com relação a alguma coisa, a alguma idéia ou a algum modo de vida – que lhe é inerente – ganha tal intensidade, que além de passar a ser entendido como algo importante e desejável, admite e justifica um determinado esforço para ser alcançado (REQUIXA, 1980, p. 41).

O valor do lazer existe, mas é tênue e distante da realidade da maioria das pessoas. São tantos os direitos e deveres que, embora a população saiba desse valor, ela deixa o lazer para um outro momento de sua vida. Ele é um direito de todo cidadão, mas nem todos sabem que está assegurado por lei. Apesar de valorizado, sua prática é adiada e ele é colocado não entre as prioridades na vida das pessoas, uma conduta que limita o ser humano na sociedade.

Desde o advento do modo de produção atual, o lazer se apresenta com significados próprios. Não acredito em nova dimensão, mas em exacerbação de duas correntes antagônicas: uma que enxerga o lazer cada vez mais como

mercadoria, como mero entretenimento a ser consumido, ajudando a suportar, a conviver, com uma sociedade injusta e de insatisfação crescente; outra que o vê como gerado historicamente na nossa sociedade, e que dela emerge, podendo na sua vivência, gerar também, no plano cultural, valores questionadores da própria ordem estabelecida (MARCELLINO, 2002, p.5).

O ser humano pode e deve buscar nas atividades de lazer o desenvolvimento e enriquecimento pessoal, social e profissional. Mas isso requer que ele se beneficie desse valor e de condições para que essa experiência seja vivenciada. A empresa que abre possibilidades para o desenvolvimento cultural de seus funcionários está investindo em interesses de aperfeiçoamento, soluções de problemas gerados dentro da empresa, abrindo, dessa forma, espaço ao aprimoramento e melhor desempenho pessoal e social dentro do ambiente de trabalho.

Os valores do lazer permitem-lhe desenvolver uma experiência interior, íntima e subjetiva, que enriquece a personalidade, na medida em que desenvolve uma de suas faculdades. Convém não esquecer que uma experiência conscientemente vivida é o perfeito exercício de uma faculdade humana. As atividades de lazer cultural, suscitando-lhe novos interesses intelectuais, constituem um meio, comprovadamente eficaz, para um autodesenvolvimento (REQUIXA, 1980, p. 51).

Entendemos que o lazer caminha interpelado ao trabalho e proporciona sentido não só de reanimar as forças e ajudar a enfrentar as insatisfações produzidas no trabalho, mas de harmonizar a integração, enfatizar a atitude de participação e de descoberta de lideranças, bem como desenvolver o bem-estar profissional e pessoal.

Segundo Sídia Reginato (1999), há três aspectos presentes nas práticas de lazer que se destacam: informação, fruição e criação. A informação como condição de instrumento, de meio que informa a ação e não de fim em si mesma. É ela que satisfaz a curiosidade e se transforma pelo livre pensar, abrindo novos sentidos para as experiências. A informação contribui para a descoberta de novas modalidades de práticas de lazer e, também, para um maior envolvimento com alguma prática já conhecida.

O segundo aspecto, a fruição, é concebido pela autora como uma relação associada a uma atitude de contemplação, audição, interatividade. A fruição pode promover sensações impensadas e acrescentar cheiros, sons, poesia e cor à experiência humana.

E, em terceiro, aparece a criação, que pode ser vista como um encontro feliz de potencialidades com possibilidades. Ela ocorre quando a experiência se faz expressão pela presença do novo e se alimenta da informação e da fruição, renovando a crença na originalidade do indivíduo, na possibilidade de tudo ser diferente. Sídia Reginato acrescenta:

Se pudéssemos estabelecer condições para que a informação, a fruição e a criação, presentes em práticas de lazer, concorressem para a promoção do homem, diríamos que acreditamos em sete 'mandamentos': devem promover o convívio com a diversidade; transformar o pensamento, o sentimento ou a ação sobre o mundo; favorecer o discernimento nas relações com o mundo real e os mundos possíveis; permitir experiências compartilhadas; contribuir para a autonomia e a expressão autêntica; ampliar o repertório de opções de lazer e estimular o exercício dos sentidos e da reflexão (REGINATO, 1999, p.134-135).

É importante abordar as questões sobre a adequação do lazer na empresa, pois as reivindicações dos operários por melhores condições de trabalho causaram crises e mudanças em uma organização que não estava preparada para uma nova cultura de lazer inserida no ambiente de trabalho. Sobre as reivindicações em relação ao lazer, apenas uma parte da população operária corresponde ao desenvolvimento dessa luta.

2.2. Ação e formação do profissional de Lazer que atua na empresa

O padrão ditado pelo século XX foi a economia política; o novo padrão é a consciência ética, expressa no paradigma do desenvolvimento humano (RAMALHO, 1999, p.69).

Entre os desafios para que o lazer na empresa possa ser percebido como forma de desenvolvimento pessoal e social, bem como garantir uma melhor qualidade de vida aos trabalhadores, está não apenas na produção e sistematização de novos conhecimentos sobre lazer, mas na formação de profissional competente na área. “Os setores econômicos do lazer e do entretenimento, que não pára de inovar, trouxe à luz a importância de um profissional – até então raro no mercado – aqui mencionado sobe a denominação genérica de animador cultural” (CAMARGO, 1998, p.137).

Para entender a questão da denominação de “animador cultural”, Helder Isayama e Edmur Stoppa afirmam que:

[...] na língua portuguesa, o termo “animação” significa ato e efeito de animar; alegria e entusiasmo. Animar, por sua vez, significa dar alma ou vida; dar ânimo, coragem, vigor, força; estimular e encorajar. Assim, o animador trabalha com vivências que possibilitem, entre outras coisas, prazer e alegria, na intenção de estimular as pessoas em seus momentos de lazer. (ISAYAMA e STOPPA 2001, p.94).

Faz-se necessário criar formas de desenvolvimento do lazer em que, por meio de seu próprio conhecimento, o profissional visualize o trabalhador como um ser em desenvolvimento em seu trabalho, provocando mudanças na visão de muitas empresas que não estão preparadas e abertas para se considerar o ser humano como parte integrante da instituição, restringindo-se a uma visão mecânica da produção e do trabalhador.

O processo de formação de profissionais precisa ocupar-se, primordialmente, da compreensão de que por sua amplitude, o lazer precisa ser desenvolvido por profissionais de várias áreas, cada qual com sua contribuição para que os diversos conteúdos culturais possam ser disponibilizados para o conhecimento e vivência das pessoas.

É fundamental, também, pela própria abrangência do lazer, que se trabalhe com equipes multiprofissionais em busca da interdisciplinaridade, ou naquelas administrações onde a questão do lazer estiver afeta a vários órgãos (departamentos ou secretarias), que se busque a integração de ações, procurando superar os “feudos”, e mostrando que o trabalho integrado é um elemento facilitador da ação, e não de duplicação de esforço profissional (MARCELLINO, 2003, p.14).

A capacidade para trabalhar dentro de uma proposta com outros profissionais deve ser flexível, de modo que a experiência de um crie espaço para reafirmar a própria competência dentro do plano cultural e o trabalho integrado com outros profissionais. Faz-se necessário afirmar que existe nesse pensamento um campo de ação cuja proposta é interdisciplinar e impõe a necessidade de participação de profissionais formados em diversas áreas. Porém, é lamentável que, para trabalhar no campo do lazer, muitos acreditem que não é necessário ter formação específica. Helder Isayama e Edmur Stoppa (2001) reconhecem que apesar, de prevalecer no senso comum tal idéia, o processo de formação profissional vem ganhando relativo espaço no meio acadêmico. E em suas palavras “apesar de ser insipiente na realidade brasileira, já vem acontecendo em alguns cursos de graduação, tais como Educação Física, Turismo, Pedagogia, Psicologia, Administração, Arquitetura e Sociologia, entre outros”. (ISAYAMA e STOPPA, 2001, p.84)

Para Luis Otávio Camargo a perspectiva de que o profissional de lazer não precisa de uma formação específica vem do modo historicamente equivocado como as atividades vêm sendo desenvolvidas. Segundo ele:

Trata-se de conceitos e valores que deverão ser vencidos com o tempo, certamente. Queira-se ou não, contudo, eles são responsáveis pela atual falta de identidade profissional, problema ao qual associa-se um outro, intimamente ligado: o da precariedade das formas e dos instrumentos de formação profissional (CAMARGO, 1998, p.138).

O profissional deve estar atento a seus próprios interesses dentro da proposta de se trabalhar com lazer, para que ele não se torne em mais um a praticar o lazer obrigatoriamente e, sim, aplicá-lo de forma a transformar o ser humano em seu contexto cultural. Helder Isayama e Edmur Stoppa concordam que trabalhar com animação:

[...] não significa atuar de forma estereotipada ou como um ‘apresentador de auditório’, que procura estimular o consumo alienado do divertimento, mas sim intervir com a idéia da construção coletiva da satisfação, do prazer e da alegria, e isso implica lidar com limites e possibilidades das mais diversas ordens. (ISAYAMA e STOPPA, 2001, p. 94)

O campo de atuação em que o profissional de lazer pode assumir é amplo, mas, mesmo assim, não tem recebido o reconhecimento adequado diante da

amplitude de campo de trabalho que oferece, ficando restrito apenas às atividades diárias, ou seja, a um conteúdo cultural, não buscando conhecer como melhorar sua atuação do trabalhador e focalizar uma área na qual possa melhor contribuir com ele:

São inúmeras as funções que um profissional neste campo pode assumir: planejamento, organização, realização e avaliação de vivências de lazer; gerenciamento, coordenação, supervisão e avaliação de projetos e ações de lazer; viabilização de projetos e recursos; realização, registro e socialização de pesquisas; docência, entre outras” (ISAYAMA e STOPPA, 2001, p.86)”.

Fica evidente, ainda, que muitas vezes, a falta de uma formação consistente, substituída por um conjunto de informações básicas e roteiros pré-estabelecidos, tornam-se insuficientes e impedem o desempenho das atividades de lazer. O profissional deve ter uma visão ampla e estar preparado para a diversidade ao planejar e executar suas ações de lazer, respeitando como princípios básicos, a liberdade, a escolha de participação e a diversidade cultural do grupo.

À medida que os nossos conhecimentos são ampliados, por meio de uma formação consistente, pode mudar também a nossa maneira de lidar com os conteúdos culturais desenvolvidos no lazer, sobretudo pela compreensão de que por trás de toda prática há sempre uma teoria que a fundamenta, mesmo quando esta parece ser “neutra” ou inexistente, ou seja, quando seus princípios ideológicos se encontram dissimulados (GOMES-WERNECK, 2000, p.134).

O processo de planejamento do lazer inclui não apenas arrolar uma série de atividades a serem desenvolvidas no âmbito do trabalho, mas o pensar nos objetivos delas mesmas, nas conseqüências que podem trazer para o grupo, nas possíveis adaptações necessárias frente a imprevistos e demandas não identificadas *a priori*, enfim, deve contemplar um processo preparatório que fundamente a explanação da atividade, a sua vivência e reflexão avaliativa, para que, dessa maneira, as experiências adquiridas pelo grupo e pelo profissional, representem uma integração entre prática e teoria no campo do lazer.

[...] a ação/reflexão/ação é um encaminhamento fundamental e o profissional deve tornar-se um pesquisador de sua prática, reforçando o compromisso com o avanço do conhecimento e com a compreensão da realidade, promovendo uma interação entre teoria e prática (ISAYAMA e STOPPA, 2001, p.96).

A atuação do profissional de lazer é cada vez mais ampla e este deve estar preparado e atualizado para a diversidade que o mercado oferece. Para Christianne Gomes-Werneck (2000), esse compromisso delineia para a formação profissional muitos desafios, e traz à tona a necessidade de repensar o lazer não como uma estratégia para reforçar as contradições vividas no cotidiano, mas para encontrar novas arestas lúdicas, críticas e criativas para enfrentar esses limites em nossa realidade.

Profissionais engajados e preocupados com uma formação consistente precisam buscar para a construção de vivências de lazer realmente significativas, voltadas para a unidade teórica-prática, comprometidas com a produção de cultura e com a mudança da nossa realidade, tornando-a mais justa e humanizada para todos. Neste aspecto, não podemos perder de vista a conquista do direito ao lazer e a perspectiva de construção cultural por meio da vivência lúdica, que ele também pode propiciar (GOMES-WERNECK, 2000, p.133).

Deve-se admitir que existam falhas, mas que a formação deve qualificar o profissional para assumir e resolver qualquer tipo de dificuldade com empenho e competência diante das situações de conflitos e divergências que, porventura, ocorram. Portanto, a formação exige do profissional a busca da construção de seu próprio caminho e visão de mundo. Essa busca não se refletirá somente no campo do lazer, mas nas relações humanas em diversas outras esferas de sua própria vida. A autora afirma que:

[...] não basta concebê-los como simples reprodutores: os profissionais têm de ser agentes de mudanças capazes de abalar e promover uma reflexão sobre vários fundamentos cristalizados socialmente em nossa cultura; repensar os limites e as possibilidades da situação na qual se encontram; analisar as contradições; identificar horizontes de manobras; suportar determinados conflitos e incertezas; correr riscos (GOMES-WERNECK, 2000, p. 44).

O planejamento das ações de lazer na empresa, deve ser construído em conjunto com os profissionais da área, visando à democratização do acesso aos vários conteúdos culturais do lazer e evitando não ficar restrito às atividades físico-esportivas, como muitas vezes ocorre. A preocupação com a oportunidade de opção do participante é fundamental para não descaracterizar o lazer e para permitir que ele se transforme num processo educativo, no qual o desenvolvimento crítico e criativo do indivíduo se realize.

Entretanto, não apenas nas empresas, mas de modo geral, muitas vezes observa-se que o profissional de lazer não está capacitado para a função que desempenha nem consciente da amplitude de suas potencialidades, o que acaba por apenas realizar um conjunto de tarefas estabelecidas por outros, isto é:

[...] a pessoa que irá atuar com o lazer apenas toma conhecimento de uma série de procedimentos que se relacionam com a sistemática de funcionamento do local, bem como das atividades que poderão ser desenvolvidas. Assim, há pouca liberdade para decisão por parte dos profissionais, já que as propostas e ações são apresentadas pelos supervisores e coordenadores dos “pacotes de lazer” (ISAYAMA e STOPPA, 2001, p.87)

É fundamental a relação entre o profissional de lazer e os coordenadores das entidades que o promovem. Essa sintonia se efetiva quando ambos concordam com a busca de novas propostas para a aplicação das atividades de maneira clara e objetiva.

Para que esse projeto seja concretizado, é necessário que o lazer seja visto como promissor não somente com base na lógica do mercado – que potencializa a busca da diversão e do consumo alienados, base para o conformismo e para a aceitação passiva – mas, sobretudo considerando-se uma perspectiva cidadã (ISAYAMA e STOPPA, 2001, p.105).

Ao abordar a empresa como parte integrante desse contexto, é possível que, ao investir em lazer, a empresa considere, também, incluir o investimento em um profissional do lazer, ação que, deve estar de acordo com as tendências de mercado, deve entender e embutir em seu meio profissional especializado e com competência, visando o pleno desenvolvimento de ações para o empregado.

Segundo propõe Christianne Gomes-Werneck (2000), precisamos colaborar com a formação de sujeitos comprometidos com o processo de construção do saber; sujeitos que questionem, que perguntem pelo sentido de seu exercício profissional, que assumam uma atitude reflexiva face aos processos sociais e às contradições de nosso meio, fazendo do lazer não um mero (e alienante) produto a ser consumido, mas uma possibilidade lúdica, crítica, criativa e significativa a ser vivenciada com autonomia e responsabilidade.

Vê-se, então, surgir “o reconhecimento da atuação de profissionais capacitados a possibilitar o acesso efetivo do indivíduo como participante e agente

de lazer“, conforme nos alerta Johanne Madsen (1999, p. 100). Dessa forma, a busca de conhecimento e desenvolvimento na área do lazer na empresa, por parte do profissional de tal área, deve contribuir para o desenvolvimento dos funcionários.

Se a compreensão do lazer é um fato abrangente, ele não pode, portanto, ser idealizado e dependente de uma única disciplina, por exemplo, os interesses dos trabalhadores focados apenas nos esportes dentro da empresa, como muitas delas concebem e acreditam que o lazer para o empregado deva ser aplicado é apenas a prática do esporte, deixando outros interesses a desejar. Se há um crescimento na área é importante entender que o profissional estará capacitado para atuar como elemento transformador, crítico e criativo dentro de uma perspectiva de desenvolvimento, descanso e diversão, integrando ao conhecimento as vivências dos diversos conteúdos culturais. A valorização será efetivada no momento em que todo profissional compreender a responsabilidade em formar e informar o ser humano por meio do lazer.

A “especialidade concreta” do lazer exige um novo especialista, não o “especialista tradicional” – superficial e unidimensional – mas o que domine a sua especialidade dentro de uma visão de totalidade. E para contemplar essa visão são exigidos, pelo menos, dois requisitos: *uma sólida cultura geral* – que permita perceber os pontos de interseção entre a problemática do lazer e as demais dimensões da ação humana e a contribuição de outras áreas de ação/investigação – e *o exercício constante da reflexão* (MARCELLINO, 1995, p. 20 e 21).

A busca por melhor qualidade de vida ainda é a melhor condição de emprego, mas o trabalhador ainda não está preparado para enfrentar essa redução, pois não saberá o que fazer para aproveitar seu “tempo livre”. O que muitos ainda fazem é ter dois trabalhos sendo o segundo chamado como “bico”, para o aumento da renda e melhor sustento da família, sendo assim, vivemos ainda em constantes momentos de transição.

No Brasil, sabemos que o Estado não poderia suprir todas as necessidades do indivíduo. Nesse sentido, para que as conquistas de trabalho fossem alcançadas, o voluntariado passaria a ser visto como um novo contexto nesse cenário do nosso país. O aumento do tempo livre dos trabalhadores iria constituir-se como espaço privilegiado para a educação permanente e para o voluntariado (RAMALHO 1999, p. 68).

A valorização do lazer depende que as pessoas se convençam em realizá-lo, em seu tempo livre, por meio de atividades que satisfaçam e sejam de sua livre escolha, isto é, “atividades, cuja finalidade seja um benefício no sentido das reais necessidades individuais” (BACAL, 2003 p. 93).

[...] principalmente quando se aborda o lazer institucionalizado, quer nas empresas, quer em outras instituições como prefeituras, escolas etc., é fundamental para que aconteça o reconhecimento das pessoas envolvidas, e não apenas o simples consumo (feito muito bem, diga-se de passagem, pela indústria cultural), que a participação não se dê de modo conformista, como consumidores de programações pré-elaboradas, mas como participantes efetivos das ações das quais deveriam ser sujeitos e não meros objetos (MARCELLINO, 1999,p18).

Para focarmos um pouco melhor os profissionais envolvidos na aplicação das atividades de lazer (tomando por base a pesquisa de campo por nós realizada e logo abaixo apresentada), o que se percebe na maioria das empresas é a realização de programas de lazer planejados e realizados pelos funcionários das próprias empresas, como por exemplo, seus grêmios e associações, no geral coordenados via de regra por um voluntário, dessa forma a realização de eventos esportivos como campeonatos, torneios vivenciados dentro de um único interesse, o físico-esportivo, por esse motivo entendemos a percepção de Marcellino (1999, p. 19) de que as “agremiações devem entender os valores do lazer para além do descanso e do divertimento, mas também incluir o desenvolvimento pessoal e o social, procurando incentivá-los nas suas programações”.

No que diz respeito às necessidades de atualização, a falta de competência para os estudos do lazer e sua abrangência diante do que se pode planejar é de responsabilidade dos profissionais que não procuram estabelecer em seus estudos e programações as ações e atuações dentro de uma perspectiva que contemple os vários conteúdos culturais que o lazer pode oferecer. Assim:

A tendência ao isolamento profissional, restrito a um único conteúdo cultural, também é problemática. A ação, nesse caso, torna-se restrita, uma vez que o profissional desconsidera a diversidade cultural que permeia o lazer e assume o trabalho com base no referencial específico de sua área de formação, desconsiderando a importância da realização de trabalhos integrados (ISAYAMA e STOPPA 2001, p. 91).

A questão da atuação do profissional de lazer merece ser discutida, uma vez que esse profissional, muitas vezes, possui formações diversas, e ainda entende que não é necessário ter formação específica para esse campo. Ora, se existe o interesse em atuar como profissional de lazer é preciso que se tenha competência para tal e, acima de tudo, entender que o lazer possibilita trabalhar propostas interdisciplinares, pois se entende que é uma área de campo multidisciplinar (ISAYAMA e STOPPA, 2001).

Sendo assim, para atuar na área do lazer é imprescindível apreender uma série de questões gerais sobre essa problemática, bem como mapear o modo como cada área disciplinar poderá contribuir com os seus saberes específicos e intervir neste campo (ISAYAMA e STOPPA, 2001).

Além da graduação e cursos técnicos, existem também as possibilidades de cursos de pós-graduação *latus e stricto sensu*, contudo muitos profissionais se atualizam, mas:

[...] o que ainda permanece é a visão de que o profissional deve preocupar-se simplesmente com o divertimento das pessoas, com a idéia de “desviar a atenção”, aspecto muito presente na industria cultural, por meio do consumo alienado de determinados conteúdos culturais. A alienação está associada à fragmentação e à perda da consciência do individuo, assim, ele deixa de ser o centro de si mesmo e passa a ser “comandado” de fora. Conseqüentemente, perde a sua consciência crítica (ISAYAMA e STOPPA, 2001, p.88-89).

Na intenção de melhor qualidade de vida visando, no caso deste estudo, à do lazer na empresa, espera-se que o profissional envolvido tenha o comprometimento diante de competências e esteja ligado à responsabilidade ao lazer na empresa, programando e planejando, de forma integrada, as ações a serem oferecidas aos trabalhadores, para que possam se transformar em seres mais humanos dentro das possibilidades de uma vida social e cultural. A proposta é trabalhar com lazer, e não só para o lazer, de uma maneira critico-criativa, sem barreiras à sua participação.

CAPÍTULO III

LAZER NAS EMPRESAS DA CIDADE DE ITAPETININGA

3.1. Metodologia da Pesquisa

Com o intuito de comprovar as asserções dessa dissertação, foi necessário realizar uma pesquisa de campo para melhor visualizar o entendimento que as empresas da cidade de Itapetininga possuem sobre o lazer dentro de seus domínios.

A metodologia desta pesquisa combinou a pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo (SEVERINO, 2000). A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida no Sistema de Biblioteca da UNIMEP, por meio de levantamento de textos relevantes e sites da internet, apoiado nas palavras chave: lazer, trabalho, empresa, atuação profissional e formação profissional, seguido da leitura e análise textual, análise temática e análise interpretativa.

A pesquisa de campo foi realizada junto às empresas de médio e grande porte da cidade de Itapetininga, interior do estado de São Paulo. A abordagem foi qualitativa, utilizando-se como técnica de coleta de dados questionário estruturado (LUDKE e ANDRÉ, 1986), direcionado aos profissionais que atuam no lazer e aos responsáveis da área nas respectivas empresas. A pesquisa de campo realizada numa primeira etapa deu-se por meio da identificação das empresas instaladas na cidade, a partir de um primeiro contato telefônico para identificar aquelas que desenvolvem alguma atividade de lazer. A seleção dos participantes foi do tipo não probabilística, intencional por critérios de representatividade e acessibilidade. (BRUYNE et. alli, 1977). Sendo necessário o aceite dos sujeitos em participar da pesquisa enviamos junto aos questionários um termo de consentimento livre e esclarecido.

Os dados coletados na pesquisa de campo foram analisados com base na bibliografia pesquisada, com a intenção de obter informações a respeito do funcionamento do lazer nas empresas, nos diversos âmbitos: atividades realizadas, calendários, conteúdos, barreiras, formação e atuação do profissional de lazer por elas empregado.

3.2. O Universo da pesquisa

O critério de inclusão das empresas na pesquisa de campo foi baseado na classificação de médio e grande porte estabelecida pelo SEBRAE (conforme apresentaremos em detalhes no item potencial empresarial de Itapetininga), no qual: Média Empresa é aquela constituída de 100 a 499 pessoas ocupadas; Grande Empresa é aquela constituída por um número acima de 499 pessoas ocupadas. Não foram coletadas as informações sobre a receita das empresas e, sim, o número de funcionários pelo critério de acessibilidade.

3.3. Caracterização da cidade

Localização geográfica



Aspectos Históricos de Itapetininga¹

¹www.geocities.com/athens/acropolis/7238/-22K.



Varação da turma entre os rios Itapetininga e Paranapanema, 1927.

Varação da turma entre os rios Itapetininga e Paranapanema, 1927.

A exemplo de muitas cidades da região sudeste do Estado de São Paulo, Itapetininga também se desenvolveu na esteira do tropeirismo. O local foi ponto de descanso dos tropeiros que montavam ranchos e arraiais para o pouso, antes de seguirem em direção ao Sul. O primeiro núcleo de tropeiros na cidade de Itapetininga surgiu em 1724, quando descobriu-se que o pasto no local era abundante e a terra fértil para o plantio. A esses fatores somou-se a distância da vila de Sorocaba - doze léguas - que correspondia a uma jornada de tropa solta.

Por volta de 1760, um grupo de portugueses, chefiado por Domingos José Vieira, deixou o primeiro núcleo (hoje, bairro do Porto) e formou outro, em um local alto e circundado por dois ribeirões. Nessa época houve uma disputa entre os dois núcleos que queriam ser elevados à condição de vila. Resultado: em 17 de abril Simão Barbosa Franco foi nomeado para fundar e administrar o novo povoado, cabendo a ele a escolha do núcleo principal. Historiadores contam que uma mula roana, marchadeira, ofertada como presente a Simão Barbosa, garantiu a vitória de Domingos José Vieira.

A vila de Nossa Senhora dos Prazeres de Itapetininga foi oficialmente criada no dia 5 de novembro de 1770, quando foi celebrada uma missa solene pelo vigário da nova paróquia, padre Inácio de Araújo Ferreira. É nessa data que convencionou-se comemorar o aniversário da cidade, que mais tarde ficou conhecida como Itapetininga.

Além de Simão Barbosa Franco e Domingos José Vieira, o ituano Salvador de Oliveira Leme - o "Sarutya"- se inclui entre os fundadores históricos da cidade, já que foi o segundo capitão-mor de Itapetininga (o primeiro foi Domingos José Vieira). A emancipação da vila de Itapetininga aconteceu em 1852, através da Lei nº.

11, de 17 de julho daquele ano. A lei concedia autonomia judiciária, criando a comarca de Itapetininga. A vila, porém, só se tornou cidade, de fato, em 13 de março de 1855.

Origem do Nome

O vocábulo Itapetininga tem sua origem na linguagem indígena, especificamente no tronco tupi-guarani. Os estudos filológicos referentes ao nome dado à Itapetininga concluem que ele pode assumir três significados diferentes:

Itáapé-tininga => caminho das pedras secas ou caminho seco das pedras;

Itape-tininga => pedra chata, laje ou lajeado seco;

Itá-pe-tininga => na pedra seca.

Dados Gerais

Localização: Itapetininga está localizada na região Sul do Estado de São Paulo, na bacia do Alto - Paranapanema, distante 170 Km da Capital, sendo o 3º maior município do Estado de São Paulo.

Crescimento Populacional:

1900====13.278

2006 == Dados da população do Município de Itapetininga: 143.097

3.4. Potencial empresarial

No quadro geral de empresas catalogadas no SESI (Serviço Social da Indústria) da cidade de Itapetininga, encontram-se empresas que podem ser classificadas como pequeno, médio e grande porte. O município conta atualmente com 29 empresas, das quais 3 são microempresas, 8 pequenas empresas, 12 médias empresas e 6 empresas de grande porte. O contato com as empresas foi possível por meio da colaboração do diretor do SESI de Itapetininga,² Benedito Sampaio. Ele explica que a cidade de Itapetininga tem um pólo de indústrias muito bom, mas que as dificuldades de desenvolvimento cultural dentro das empresas

² Benedito Aparecido Del Antonio Sampaio, Diretor do SESI de Itapetininga SP.

ainda são grandes e acrescenta que esse impasse se deve à falta de abertura e de interesse dos gestores.

A partir da relação de empresas fornecida pelo SESI, procuramos classificar o porte das empresas para definir o universo de pesquisa, que foi baseado nos dados do SEBRAE³, conforme mencionados detalhadamente abaixo. Foram excluídas da base de dados utilizada (IBGE - Cadastro Central de Empresas - CEMPRE) as informações relativas aos órgãos governamentais e empresas agrícolas, refletindo os dados, portanto, a presença e o desempenho das empresas formais no setor privado urbano no Brasil.

Na classificação das empresas, segundo o Sebrae, encontra-se o seguinte detalhamento: Microempresa: na indústria até 19 pessoas ocupadas; no comércio e serviços até 09 pessoas ocupadas. Pequena empresa: na indústria de 20 a 99 pessoas ocupadas; no comércio e serviços de 10 a 49 pessoas ocupadas. Média empresa: na indústria de 100 a 499 pessoas ocupadas; no comércio e serviços de 50 a 99 pessoas ocupadas. Grande empresa: na indústria acima de 499 pessoas ocupadas; no comércio e serviços acima de 99 pessoas ocupadas.

As estatísticas sobre micro e pequenas empresas divulgadas neste portal utilizam o critério acima e têm como fonte os dados do IBGE. Nos levantamentos dos censos e pesquisas sócio-econômicas, anuais e mensais, o IBGE classifica as firmas segundo as faixas de pessoal ocupado total. O conceito abrange não somente os empregados, mas inclui também os proprietários das empresas, como forma de se dispor de informações sobre o expressivo número de micro unidades empresariais que não empregam trabalhadores, mas funcionam como importante fator de geração de renda para seus proprietários.

Partindo dessas reflexões, procurou-se com a pesquisa identificar quais as empresas de médio e grande porte que promovem atividades de lazer e quem são os profissionais de lazer que nelas atuam. Igualmente procurou-se analisar a formação do profissional, o modo como atua e em que se baseia para elaborar as atividades proporcionadas dentro de uma empresa.

³ <http://www.sebrae.com.br/br/aprendasebrae/estudosepesquisas.asp>

3.5. Análise dos dados e resultados da pesquisa de campo

Na análise a seguir, será possível visualizar com maior clareza as empresas que adotam uma prática de lazer, sendo que a predominância é de profissionais da área da Educação Física, ainda em um dos casos, há um conjunto de planejamento e realização das ações com outros profissionais. Das dez empresas analisadas, recebemos o retorno dos dez responsáveis pela área e mais outros quatro questionários respondidos pelos profissionais que atuam no lazer nestas empresas. O entendimento do lazer parece estar bastante restrito aos interesses físico-esportivos, provavelmente por isso, uma das empresas possui um profissional de Educação Física atuando na área de lazer, outra possui um profissional de Educação Física trabalhando em parceria com um Administrador e na última, o responsável pelo planejamento é um Sociólogo.

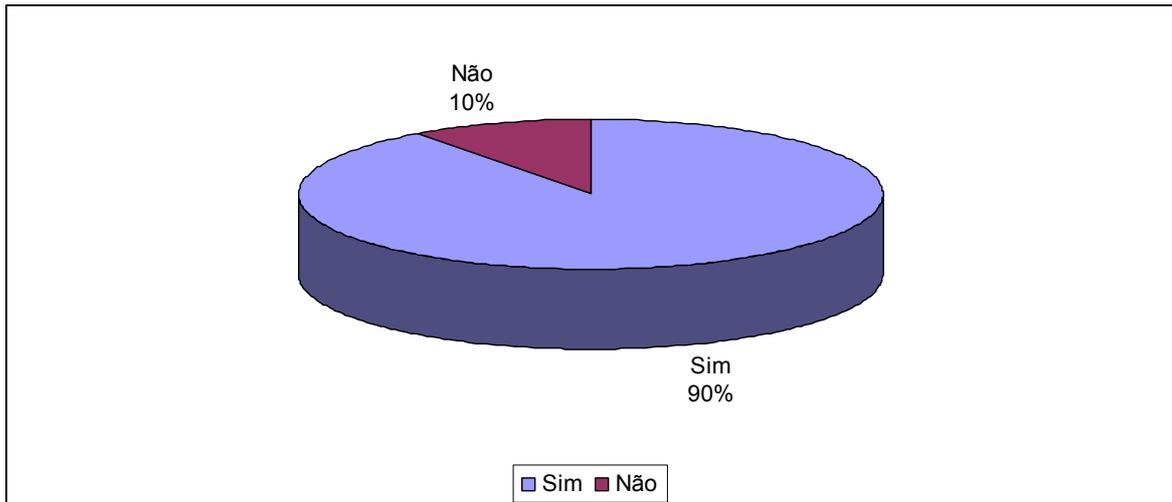
Considerando que vivemos em uma realidade que valoriza o trabalho e a obtenção de bens, em detrimento de outras possibilidades de desenvolvimento humano, as indagações que levantamos em face do tema lazer na empresa são algumas das que seguem com o perfil das empresas analisadas e apontadas em gráficos cada questão.

A seguir analisaremos as empresas selecionadas para a pesquisa de campo, conforme pode-se observar o registro das mesmas no anexo 1 e anexo2.

3.5.1. – Análise dos questionários dos responsáveis nas empresas

As questões analisadas na seqüência foram respondidas por funcionários responsáveis pelas ações de lazer dentro da empresa (cf. anexo 3), além das responsabilidades diárias de seus cargos como Técnicos de Segurança, Administrador, Sociólogo entre outros cargos.

1. A EMPRESA PENSA O LAZER PARA SEUS FUNCIONÁRIOS?



Pelo gráfico acima, pode-se notar que 90% das empresas pensam no lazer para seus funcionários e apenas 10% não o fazem. Porém, entre as que se preocupam com o assunto, pode-se perceber uma idéia equivocada sobre o que é lazer dentro do local de trabalho, pois, atribuem ao lazer significado restrito, ou seja, é considerado como atividade relacionada diretamente com a produção de trabalho do funcionário, não o vislumbrando na esfera de caráter social e de desenvolvimento humano. Embora seja considerado pela empresa, o lazer limita-se à questão da garantir maior ou melhor produção do funcionário.

Na empresa A, o lazer é praticado periodicamente por meio de atividades como campanhas, gincanas, karaokê, torneio de futebol, vôlei e SIPAT (Semana de Prevenção de Acidente no Trabalho) foi incluído na resposta como sendo lazer. Na pesquisa, percebeu-se também que a empresa inclui a atividade diária de Ginástica Laboral como prática de lazer que, na realidade é considerada atividade de prevenção, assim a mesma idéia ocorre com a SIPAT, somando-se a estas as atividades desenvolvidas em parceria com o SESI (Serviço Social da Indústria). As empresas de grande porte, como A e E pensam o lazer na empresa por meio de diferentes ações, incluindo a noção de prevenção à saúde do trabalhador. Por exemplo, a prática de esportes em que a empresa E realiza para a integração e socialização dos empregados. A empresa J de médio porte pensa o lazer em ações voltadas para a promoção e prevenção de doenças e acidentes dos colaboradores, visando à produção, qualidade e competição.

Nas demais empresas que são de médio porte, como a empresa C, não há programa de lazer, mas ela disponibiliza uma associação aos empregados, a partir

da qual são planejadas atividades de lazer. A empresa G dispõe dentro da empresa um quiosque além de, periodicamente, realizar campeonatos internos. A empresa H demonstra preocupação com o lazer, embora seu programa ainda esteja em formulação. Temos ainda as empresas D, F e I que pensam o lazer na empresa, mas não explicam como este ocorre, por fim, a empresa B que declara não pensar no lazer na empresa disponibiliza aos empregados um espaço para atividades de ações esportivas por meio de um grêmio.

A maioria das empresas demonstra uma preocupação com o lazer, no entanto, no entendimento delas o lazer se concentra, em grande maioria, nas atividades físicas e esportivas, as quais são reduzidas a uma visão funcionalista, ou seja, tidas como alavanca de produtividade, não assumindo o lazer como tempo e espaço de desenvolvimento pessoal e social.

Dessa maneira, para entender o lazer como um campo específico de atividade, em estreita relação com as demais áreas de atuação do ser humano, não significa deixar de considerar os processos de alienação que ocorrem em quaisquer dessas áreas, como a do trabalho ou do lazer. O importante é entender o lazer como espaço significativo para manifestação do lúdico o que não significa supervalorizá-lo ou tomá-lo como único. Implica sim em uma postura que contribui para abrir possibilidades de alteração do quadro atual da vida social, tendo em vista a realização humana (MARCELLINO 2002).

Os conteúdos culturais mais citados e desenvolvidos pelas empresas são as atividades que envolvem a área de esportes, principalmente pelas competições. A área social aparece materializada em festas e datas comemorativas e atividades turísticas (no caso daquelas que promovem viagens anuais. Nota-se, então, que a empresa não está preparada para planejar programas que visam a todos os interesses e conteúdos culturais do lazer, realizando-os, via de regra, de modo parcial. Nelson Marcellino afirma que,

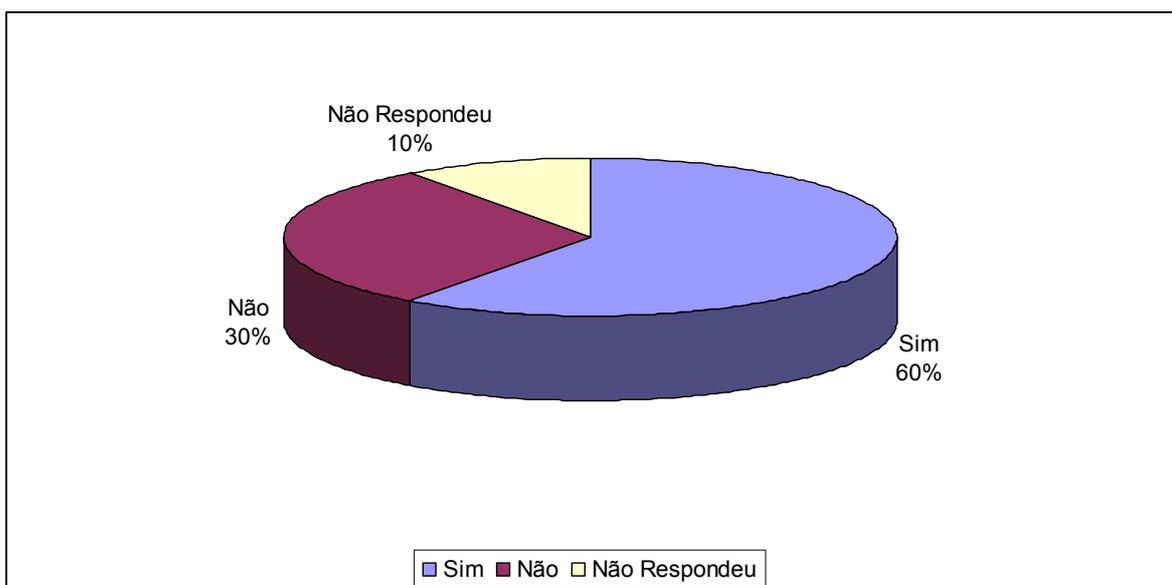
[...] tendo em vista os conteúdos do lazer, o ideal seria que cada pessoa praticasse atividades que abrangessem os vários grupos de interesses, procurando, dessa forma, exercitar, no tempo disponível, o corpo, a imaginação, o raciocínio, a habilidade manual, o contato com outros costumes e o relacionamento social, quando, onde, com quem e da maneira que quisesse. No entanto, o que se verifica é que as pessoas geralmente restringem suas atividades de lazer a um campo específico de interesses. E, geralmente, o fazem não por

opção, mas por não terem tomado contato com outros conteúdos. (MARCELLINO, 2002, p.18,19)

Outras seguem na busca de formatação de novos projetos, enquanto algumas fazem uso de um pequeno espaço para que nas horas vagas aconteça um campeonato interno com jogos de mesa. Existe também a empresa que não pensa o lazer, mas, proporciona um espaço para o funcionamento de um grêmio, existe ainda a empresa que entende e realiza suas atividades de lazer por meio de uma associação, portanto esse pensar no lazer da empresa para seus funcionários vem de uma política gestora, que coloca o lazer para além de uma visão de produção. Contudo,

[...] falar em uma política de lazer significa falar não só de uma política de atividades – que na maioria das vezes acaba por se constituir em eventos isolados – e não em política de animação como processo; significa falar em redução de jornada de trabalho – sem redução de salários – e, portanto, numa política de reordenação do tempo, numa política de transporte urbano etc.; significa, também, falar numa política de formação de quadros, profissionais e voluntários, para trabalharem de forma eficiente e atualizada. Resumindo: o lazer tem sua especificidade, inclusive como política pública, mas não pode ser tratado de forma isolada de outras questões sociais (MARCELLINO, 2002, p.58).

2. EXISTE PROGRAMA DE LAZER NA EMPRESA?



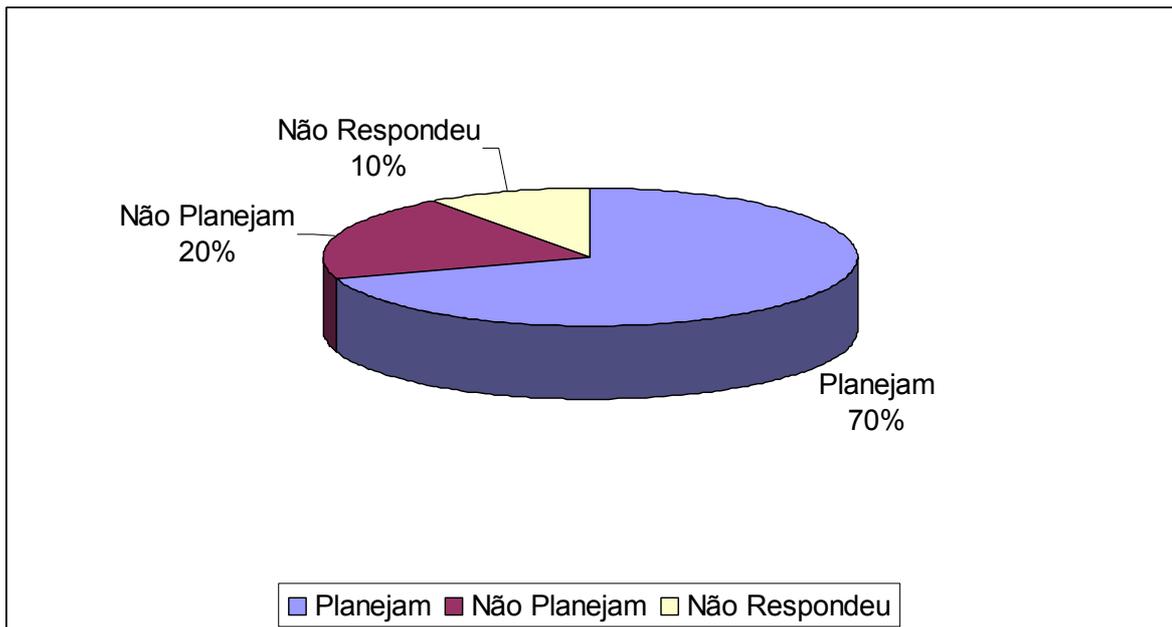
Através do gráfico acima apresentado, nota-se que pouco mais da metade das empresas (60%) inserem algum tipo de programa de lazer. É interessante ressaltar que 90% dessas mesmas empresas responderam pensar o lazer para seus funcionários, mas apenas 60% inserem algum tipo de programa de lazer. A limitação deve-se muitas vezes à falta de um profissional da área de Educação Física, entretanto, a limitação do entendimento do lazer por parte dos responsáveis pela empresa, acaba dificultando o real desenvolvimento do lazer, e por consequência de um programa mais abrangente nessa área. Os programas desenvolvidos acabam restritos a atividades relacionadas ao esporte, e poucos deles relacionados à cultura e ao desenvolvimento social do indivíduo.

Existem programas que designam a prática de atividade física, como olimpíadas internas, academia do clube e outros relacionados a questões culturais, sociais, lazer; como por ex. festas em datas comemorativas, trabalhos sociais; e os que complementam o lazer dos funcionários: excursões, encontros, promoções, entre outros.

Promoção a Saúde, através de palestras educativas com temas sobre, fumo, álcool, e outras drogas – “como prevenir”. Outras por meio de proteção da Saúde/Prevenção de Doenças. Outras orientando e criando programas de vacinação antitetânica, e outras correlatas e ainda aquelas que promovem Ginástica Laboral e incentivo às práticas esportivas.

As empresas consideradas de grande porte nesta questão são A, E e I; a empresa A não tem programa de lazer, o programa da empresa E é baseado em praticas esportivas, culturais, sociais e turísticas, já na empresa I o programa é baseado apenas na promoção da saúde como a ginástica laboral e incentivo às práticas esportivas; as de médio porte como as empresas B e H não tem programa e lazer, a empresa C não respondeu e as empresas D, F, G e I, dizem que têm programa de lazer.

3. COMO SÃO PLANEJADAS AS ATIVIDADES DE LAZER NA EMPRESA?

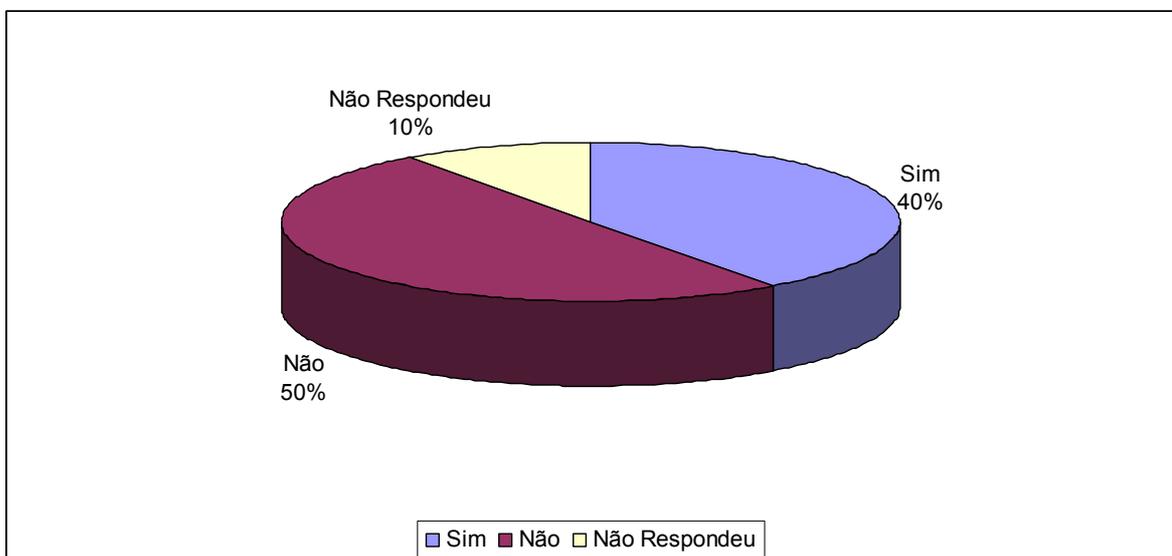


Das empresas que pensam no lazer, 70% planejam as atividades, 20% admitem não planejá-las e 10% abstiveram-se sobre a questão. A pequena parcela que não respondeu pode estar, proporcionalmente, relacionada ao 10% que não pensam em lazer na empresa. Quanto às que não planejam (20%), considerando o questionário respondido, não possuem um programa de lazer, porém, pensam o lazer, pois quando realizam atividades (que consideram lazer), as mesmas são planejadas com profissionais de Educação Física e outros profissionais da empresa. A maioria das empresas entrevistadas (70%) planejam os programas de lazer, mas não possuem o mesmo método de planejamento e aplicação, mesmo que acabem sempre em atividades relacionadas à prática de esporte.

A empresa A coloca que não tem programa de lazer na empresa, no entanto, quando promove ações consideradas por ela de lazer planeja em conjunto com vários profissionais dentro da empresa, incluindo o profissional de Educação Física. A empresa B por não pensar em lazer para seus funcionários não tem um planejamento de atividades, mas disponibiliza um espaço dentro da empresa para o funcionamento de um grêmio, onde são realizadas as atividades esportivas nas horas vagas e de folgas, como a participação dos jogos industriários do SESI anualmente. A empresa C não respondeu esta questão, a empresa D planeja suas atividades nos horários de descanso e entre um período e outro participa dos jogos

do SESI e se difere da empresa B por não ter um grêmio. A empresa de grande porte E planeja suas atividades de acordo com o calendário corporativo. A empresa F não coloca como planejamento suas ações, e sim, como participação em campeonatos da cidade e jogos nos horários de descanso; já a empresa G, sendo de grande porte, apenas planeja suas ações em períodos de entressafra. A empresa H não tem planejamento no momento, a empresa I expõe que são os funcionários que se reúnem para decidir o que fazer e, na empresa J, o planejamento é realizado em conjunto, adaptando as funções para cada colaborador.

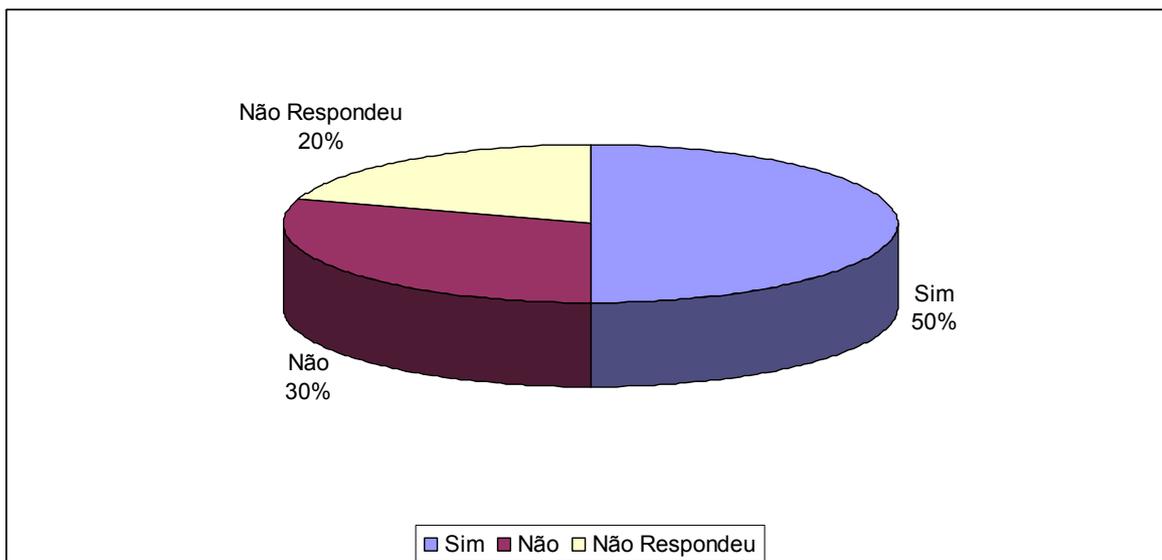
4. EXISTE CALENDÁRIO DAS ATIVIDADES ?



Pelo gráfico acima, nota-se que menos da metade das empresas possuem um calendário das atividades a serem realizadas (40%). Se há programas de lazer dentro de 70% das empresas, seria de se esperar que houvesse um calendário especificando quais as atividades, quando e onde serão realizadas. Os 60% restantes que responderam ao questionário admitiram não existir calendário ou mesmo não responderam a essa questão. Nota-se que não há relação entre o programa de lazer e um calendário das atividades inseridas dentro desse programa, para algumas empresas.

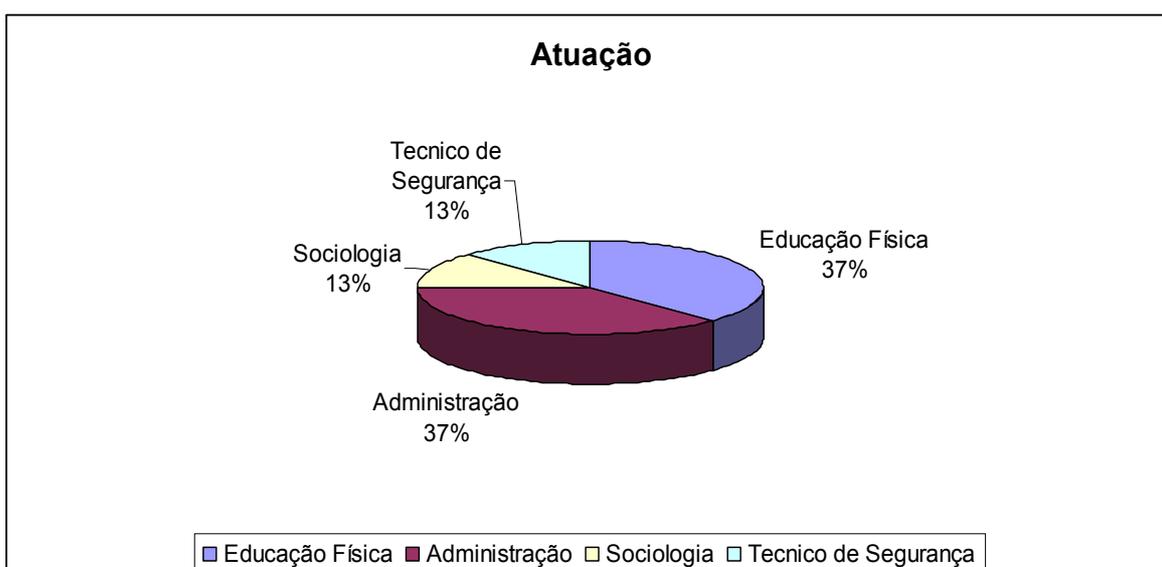
Para as empresa de grande porte A e E existe calendário, para a I não existe, para as demais empresas de médio porte, como as empresas F e J, existe calendário e para as empresas B, D, G, H não existe calendário de atividades, embora as realizem.

5. HÁ OU NÃO PROFISSIONAIS INTERMEDIANDO ESSAS PRÁTICAS?



Metade das empresas possuem profissional atuando no desenvolvimento das atividades de lazer, enquanto que 30% não possuem um indivíduo qualificado atuando nessas atividades e o restante (20%) absteve-se na questão. Para um desenvolvimento pleno da atividade do lazer, faz-se necessária a presença de profissionais na área de Educação Física, pois estes são habilitados para desenvolver o lazer dentro da empresa.

6. EM QUE ÁREA?



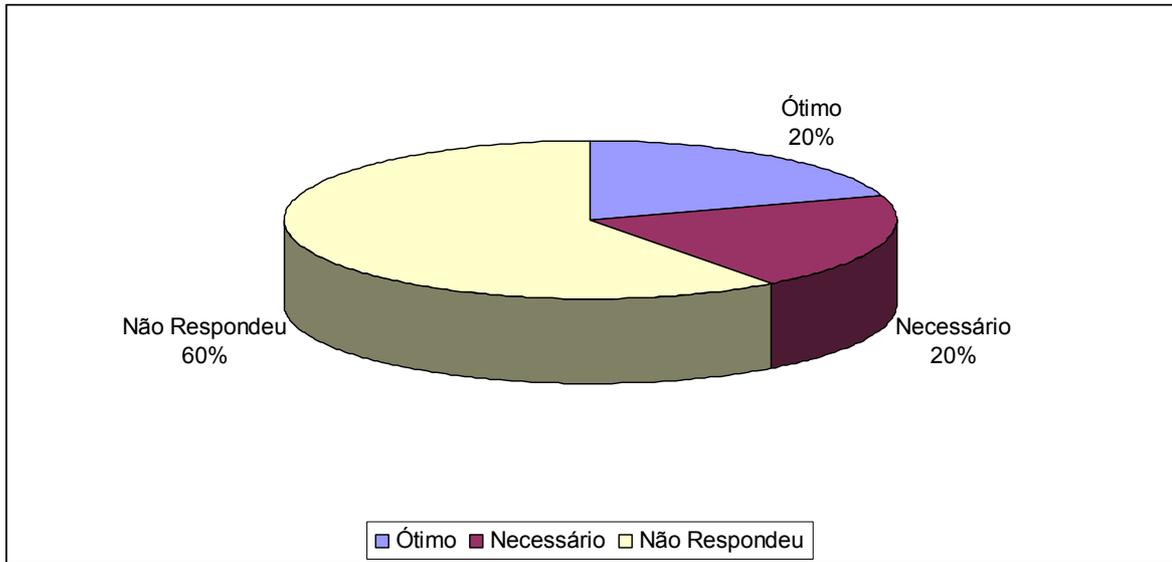
Evidencia-se aqui neste gráfico a falta de informação que muitas vezes acomete os responsáveis pelas empresas. Isto deve-se ao fato de estarem inseridos

no desenvolvimento das atividades, profissionais que não possuem a qualificação necessária para o real desenvolvimento do lazer. Há profissionais de Educação Física, mas apenas 37% das empresas possuem um profissional da área. O restante do gráfico evidencia profissionais da área de Administração (37%), Sociologia (13%) e Técnico de Segurança (13%), que muitas vezes, ou atuam sozinhos no desenvolvimento do lazer ou atuam em conjunto com o profissional de Educação Física. A empresa e seus responsáveis devem buscar o lazer através daqueles que estão aptos tanto no entendimento, quanto no desenvolver do lazer.

Quando dentro da empresa é adotada uma prática de lazer e quando existe um profissional atuando, verificamos que a predominância é de profissionais de Educação Física, sendo que em um dos casos, há um conjunto de planejamento e realização das ações com outros profissionais. Das dez empresas analisadas, uma possui um profissional de Educação Física atuando na área de lazer, outra possui um profissional de Educação Física trabalhando em parceria com um Administrador e na última, o responsável pelo planejamento é um Sociólogo.

Na empresa A, onde atua apenas o profissional de Educação Física, o lazer é praticado periodicamente por meio de atividades como campanhas, gincanas, karaokê, torneio de futebol, vôlei e SIPAT, este último considerado como um encontro para informações aos funcionários, o que não necessariamente se caracteriza como lazer. Segundo a pesquisa, a empresa inclui a atividade diária de ginástica laboral como prática de lazer, que na realidade é considerada atividade de prevenção. Já na empresa E atuam em conjunto o profissional de Educação Física e um Administrador, o lazer é proporcionado por meios de atividades sociais como encontros, festas em datas comemorativas e trabalhos sociais; por meio de atividades turísticas como excursões e, por meio de atividades esportivas como olimpíadas internas na academia do clube. Na empresa G, onde o responsável pelo lazer é um Sociólogo, o lazer se baseia apenas em práticas esportivas, como periódicos campeonatos internos de pebolim, tênis de mesa, bilhar e futebol. Na empresa J o responsável é um técnico de segurança do trabalho e existe uma profissional de Educação Física apenas para as práticas das atividades de ginástica laboral e esporadicamente palestras sobre qualidade de vida. As empresas B, C, D, H e I não responderam estas questões.

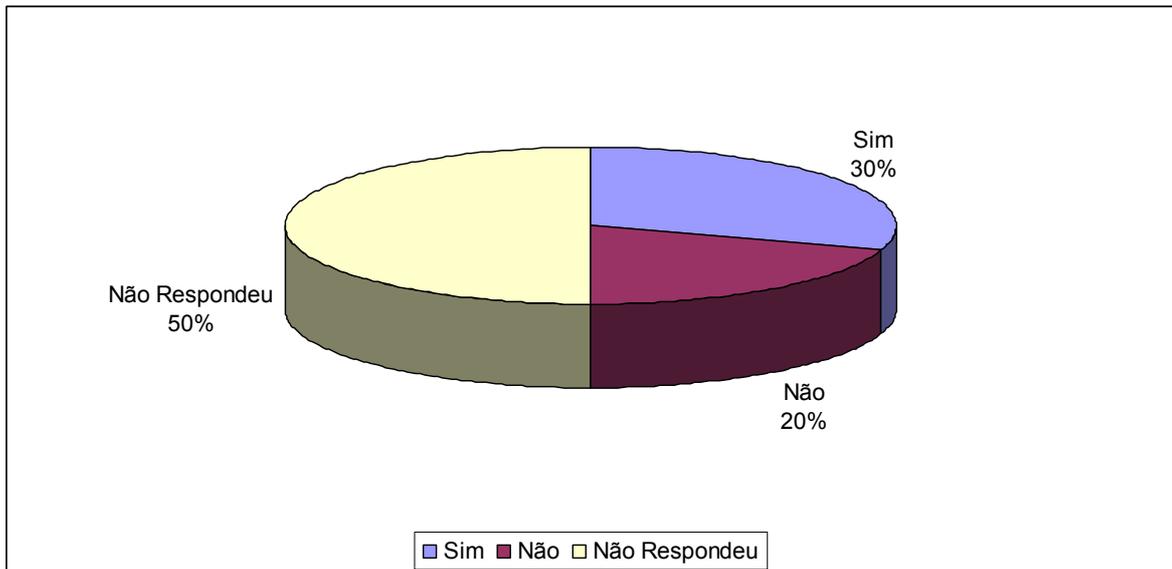
O QUE VOCÊ ACHA DESSA INTERMEDIÇÃO?



A intermediação realizada pelos profissionais de Educação Física são elogiadas pelos responsáveis das empresas (20%), assim como os demais profissionais envolvidos nas atividades de lazer dentro dela. Uma parcela respondeu achar necessária essa intermediação (20%) dos profissionais. E a grande maioria (60%) não respondeu o que pensa sobre a questão, passando a impressão de não existir interesse, ou mesmo noção, dessa intermediação realizada pelos profissionais atuantes do lazer na empresa.

Os profissionais que trabalham com a intermediação dentro das atividades de lazer na empresa consideram-na imprescindível, como responde a empresa A, e faz menção à qualificação do professor de Educação Física, a empresa G também acha ótima, mas não explica essa importância. A empresa E diz ser significativo, pois a sintonia faz com que os eventos aconteçam, o mesmo faz a empresa F, pois grande parte dos funcionários participam e isso os motiva. As empresas B, C, D, H, I, e J não responderam esta questão.

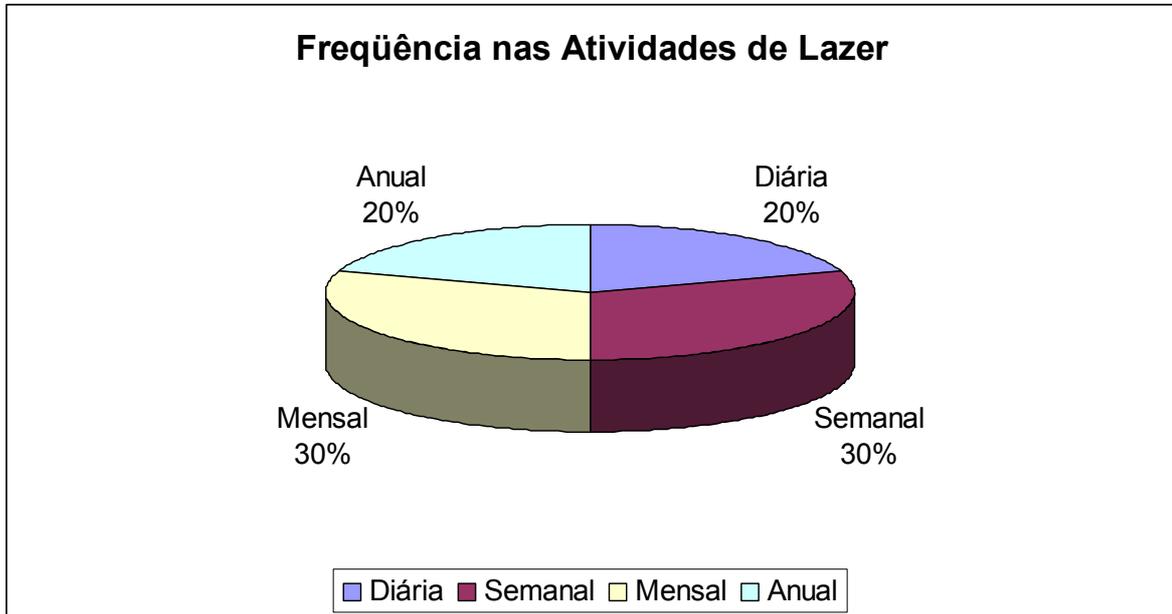
7. VOCÊ CONSIDERA ESSA FORMAÇÃO ADEQUADA À AMPLITUDE E AO SIGNIFICADO DA SUA ATUAÇÃO?



O gráfico demonstra que metade das empresas (50%) não responderam a essa questão, ou talvez, não souberam responder. Outras responderam que consideram a formação adequada ao tema (30%), ainda ressaltando algumas a atuação de outros profissionais no desenvolvimento das atividades. Já 20% das empresas não consideram adequada a formação do profissional responsável pelas atividades, mas também, responde porque não há profissional com a formação adequada dentro do setor de lazer. Tendo, pois, essas informações, conclui-se que o entendimento sobre a amplitude e a atuação do profissional, assim como a sua formação, faz-se necessário no desenvolvimento do lazer quando inserido na empresa, contudo, essa questão nem sempre é observada pelas empresas.

As empresas A, E, e F dizem que consideram a formação do profissional adequada para a atuação das atividades de lazer na empresa, sendo que a empresa A conta com o profissional de Educação Física, a empresa E, além de contar com o profissional de Educação Física, também conta com a atuação em conjunto de um profissional da área administrativa, a empresa F atua com um profissional da área administrativa, já a empresa D diz que não considera a formação adequada em face da amplitude da atuação. Não responderam a esta questão as empresas B, C, H, I, e J.

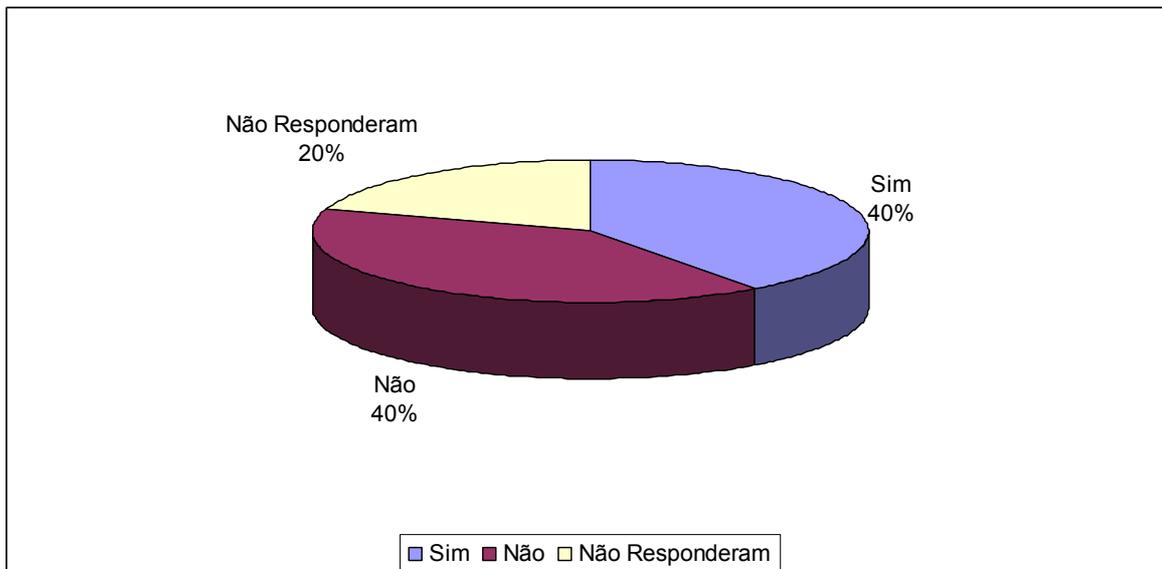
8. QUAL A FREQUÊNCIA DA PROMOÇÃO DAS ATIVIDADES DE LAZER NA EMPRESA?



Nota-se pelo gráfico que as atividades de lazer promovidas pelas empresas diariamente e semanalmente são consideráveis (respectivamente 20% e 30%), dentro daquilo que é considerado atividade de lazer pelas mesmas. Há também, um bom índice de frequência da promoção das atividades mensalmente (30%), demonstrando que as empresas (aquelas que inserem o lazer) procuram incentivar as atividades de lazer entre seus funcionários. Uma parcela menor delas (20%) promove atividades anuais, normalmente, em festas de fim de ano, como por exemplo, confraternizações entre os funcionários. Esse gráfico demonstra o relativo interesse das empresas na prática do lazer.

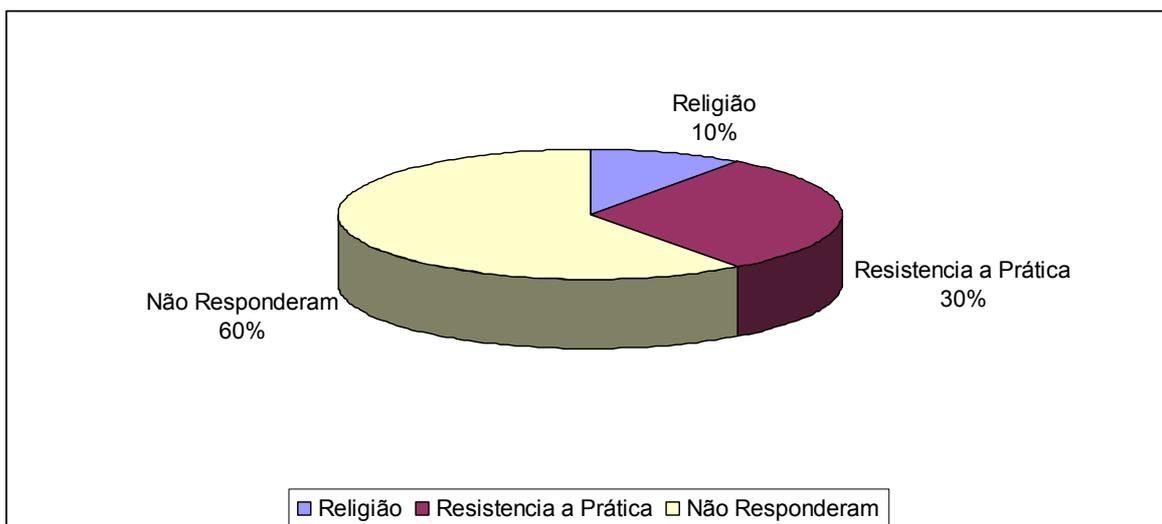
As empresas A e D promovem atividades diárias, a empresa G, promove semanal, a empresa F promove semanal e permanente as atividades, a empresa E promove suas atividades mensal e anualmente, a empresa H promove anualmente, a empresa I mensalmente e a empresa J semanal e mensalmente, as empresas B e C não responderam essa questão.

9. EXISTEM BARREIRAS PARA A PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NO LAZER NA EMPRESA?



Das empresas consultadas, 40% delas não encontram dificuldades na participação dos funcionários nas atividades de lazer promovidas pelas mesmas, e outros 20% não responderam à respeito. Porém, nota-se pelo gráfico, que parte das empresas (40%) encontram barreiras na participação dos funcionários, por questões que às vezes lhes são alheias. No próximo gráfico analisaremos quais são as questões mais frequentes.

SE EXISTEM QUAIS SÃO?



As dificuldades na inserção dos funcionários nas atividades de lazer, por vezes, advém da religião, apesar de não ser um grande indicativo, pois atinge 10% do percentual total. Mas além das crenças religiosas outras dificuldades encontradas

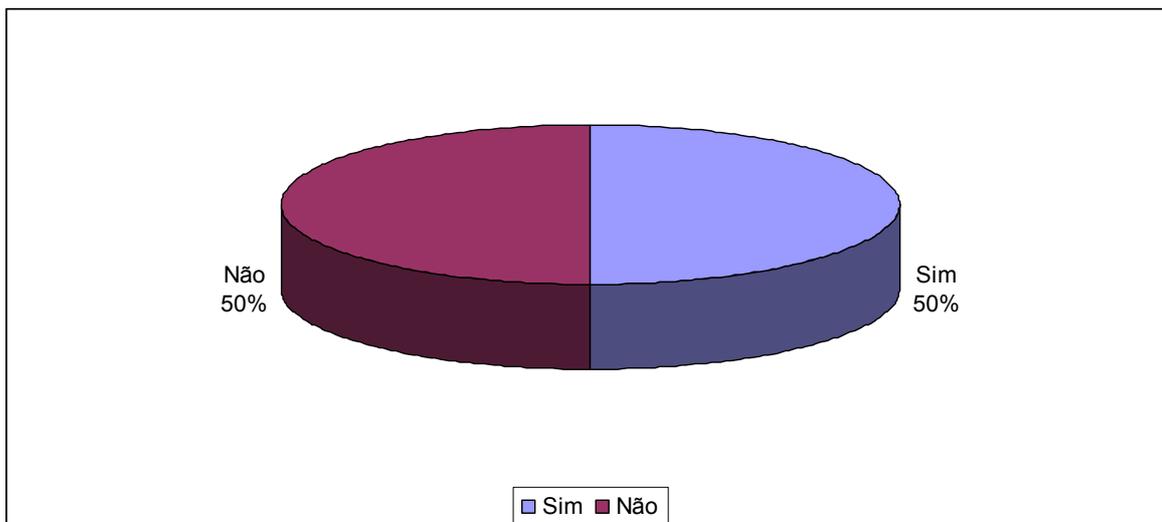
pela empresa são as outras questões de ordem pessoal do funcionário, como introspecção, timidez, vergonha da superexposição de algumas atividades, que no gráfico está representado resistência à prática. A falta de informação sobre os benefícios de tais atividades, por vezes, afasta os funcionários, por estes não compreenderem o valor real do lazer. Cerca de 60% das empresas entrevistadas não responderam ou não souberam responder a esta questão.

As empresas A, D, I, e J dizem que existem barreiras para a participação nas atividades, as empresas E, F, G e H dizem que não, as empresas B e C não responderam a questão. Quanto a este questionamento a empresa A, coloca como barreira a falta de colaboração, pois, alguns colaboradores não conseguem compreender, de maneira clara, os benefícios de tais atividades. A empresa D, diz que a única barreira é quanto à realização de horas extras, mas sempre incentivam seus empregados à participação nas atividades. A empresa I apresenta como barreira as questões de ordem religiosas e a empresa J aponta como dificuldade a resistência à prática por parte dos trabalhadores. As demais empresas, B, C, E, F, G e H dizem não haver barreiras.

É inevitável a existência de barreiras para a participação em atividades, quando se trata de pensar em um grande número de pessoas, pois existem vários fatores ligados a questões de ordem social, de exposição, de vergonha, de crenças diversas. Esses e outros fatores fazem parte do contexto da empresa, que é o local de trabalho das pessoas, aliado ao fato de que as empresas, na maioria das vezes, não têm o entendimento claro do lazer e suas possibilidades de desenvolvimento pessoal do trabalhador e sim para além do seu propósito de aumentar a produtividade.

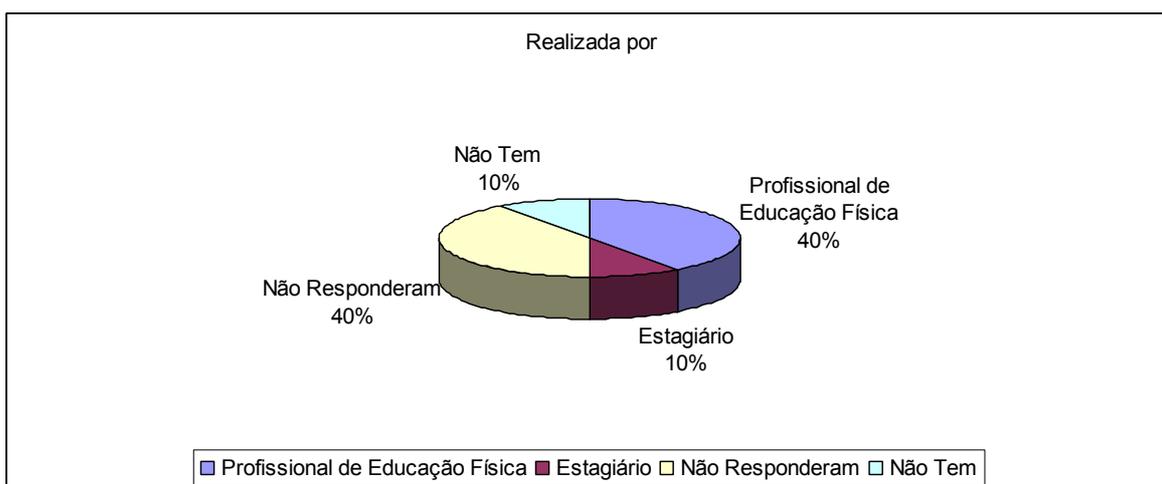
Portanto, o desafio mais universal que as empresas enfrentam é deixar de enxergar instituições humanas como máquinas e passar a enxergá-las como organismos vivos. A maneira mais fácil de enxergar o problema é tratando das relações interpessoais, valorizando o crescimento pessoal e social dos sujeitos. (RAMALHO, 1999, p.77).

10. EXISTE A PRÁTICA DA GINÁSTICA LABORAL?



Aqui observa-se certo equilíbrio percentual, pois metade das empresas responderam existir a prática de Ginástica Laboral, enquanto que a outra metade responderam não haver tal prática. A Ginástica Laboral, por sua vez, não pode ser considerada prática de lazer, pois este é um instrumento utilizado como prevenção da saúde do funcionário. As empresas pesquisadas tendem a acreditar que Ginástica Laboral é uma das práticas de lazer.

A AULA É REALIZADA POR:



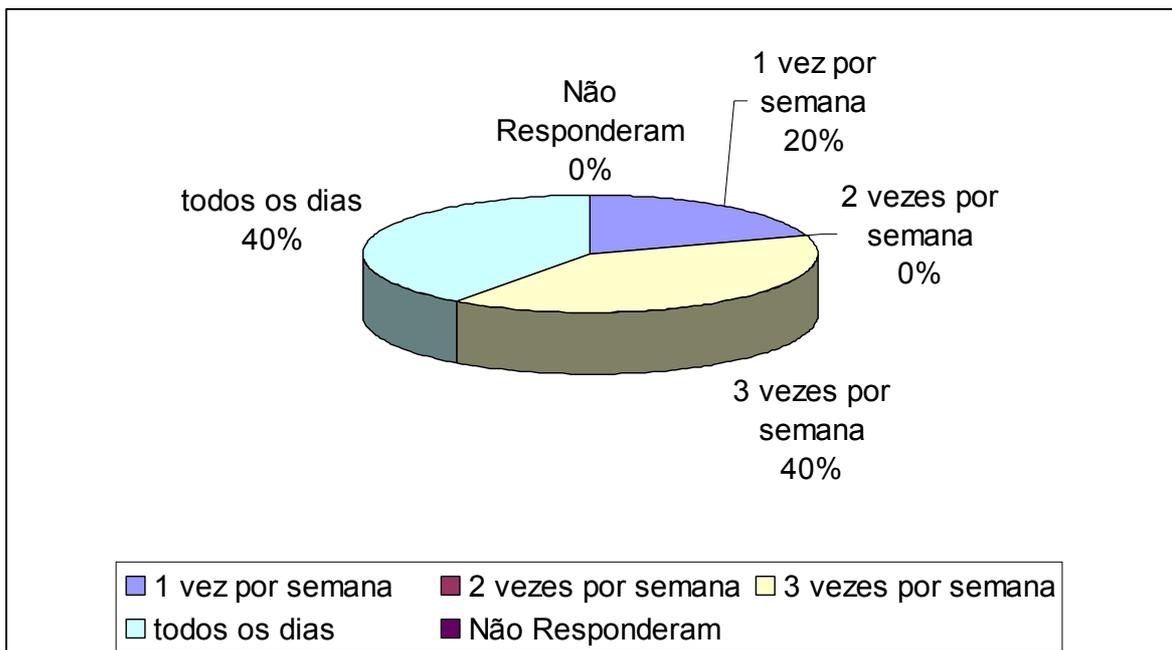
As atividades de Ginástica Laboral em 40% das empresas são ministrados por profissionais de Educação Física, e também, por estagiários (10%), que acreditamos serem da mesma área. Outros 10% das empresas não possuem tal

prática e no restante de 40% as mesmas não responderam quando questionadas à respeito. Ressalta-se que os profissionais da área de Educação Física não ministram tal atividade como lazer, mas como ginástica na empresa.

A Ginástica Laboral é vista como prevenção à saúde do trabalhador e foi indagada a título de informação, uma vez que muitas pessoas a confundem com a prática de lazer na empresa. Nas empresas A, B, C, E e J existe esta prática e nas empresas D, F, G, H e I não há.

Nas empresas A, B, C e J a aula é realizada por um profissional de Educação Física, na empresa E é realizada por um estagiário de Educação Física acompanhado por profissionais da área médica; a empresa D faz uma ressalva de que já houve Ginástica Laboral 3 vezes por semana e que pretendem retomar esta prática, as empresas F, G, H e I não responderam a questão.

11. QUAL A FREQUÊNCIA DAS ATIVIDADES DE GINÁSTICA LABORAL?



Dentre as empresas consultadas, 40% responderam que a frequência é diária, 40% responderam que a atividade é praticada três vezes por semana, e em 20% das empresas entrevistadas a prática de Ginástica Laboral é realizada uma vez por semana. Aqui nesta questão todas as empresas onde há a prática de Ginástica Laboral responderam, não havendo abstenções.

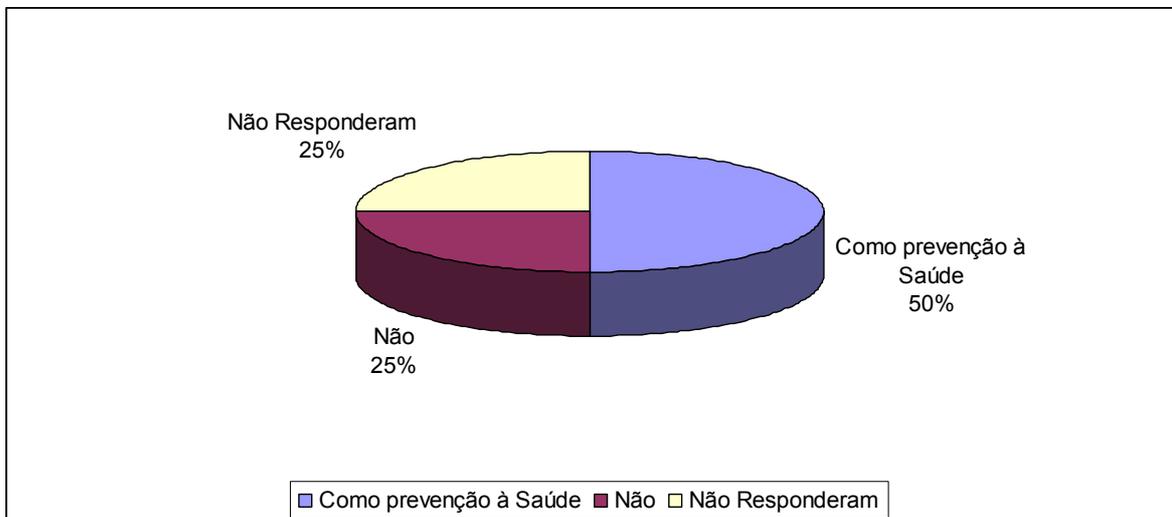
As aulas nas empresas A e E são realizadas todos os dias, nas empresas B e C, três vezes por semana e na empresa J, uma vez por semana.

A intenção de indagar sobre a Ginástica Laboral foi identificar quantas empresas tem este programa e a possível confusão que fazem dessa atividade com atividade de lazer. Observa-se, que esse programa vem sendo realizado por profissionais de Educação Física como ginástica na empresa e não confundido com as atividades de lazer.

3.5.2. Análise dos questionários dos profissionais que atuam no lazer.

Estas questões foram analisadas pelos profissionais (cf. perfil apresentado no anexo 4) responsáveis pelas ações de lazer dentro da empresa, sendo que algumas atividades planejadas e compartilhadas com o Técnico de Segurança e a área da Administração.

1. EM SUA OPINIÃO COMO A EMPRESA PENSA O LAZER PARA SEUS FUNCIONÁRIOS?



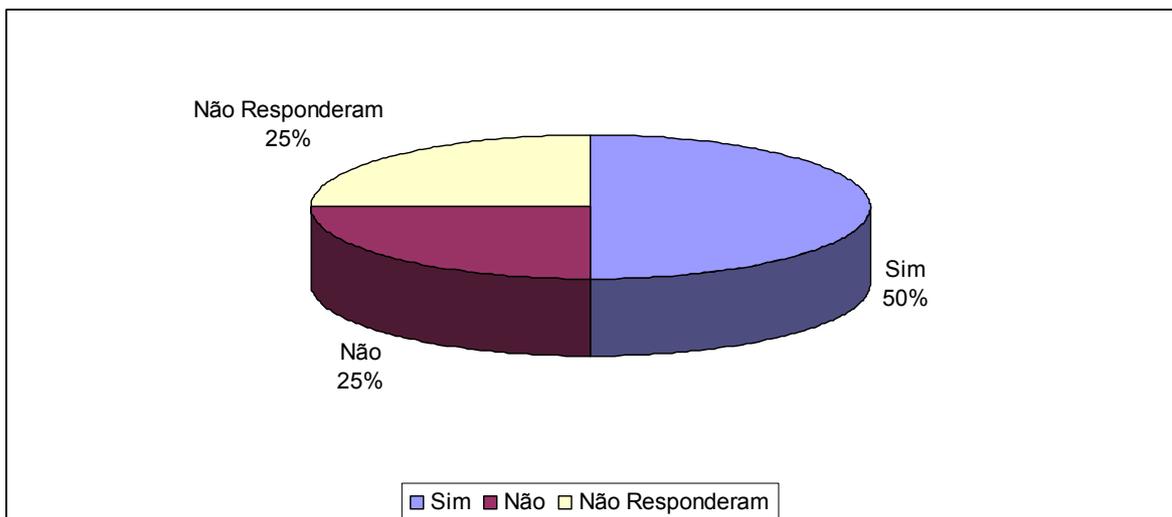
As questões apresentadas às empresas foram também apresentadas aos profissionais que atuam dentro destas, portanto para 50% dos entrevistados, a empresa pensa o lazer como prevenção de saúde dos funcionários, diferentemente de 25% delas, que discordam de tal pensamento. Não houve resposta por parte dos 25% restantes dos entrevistados. A crença de que a empresa não pensa o lazer,

pode advir do fato de profissionais de Educação Física estarem inseridos dentro da mesma, e por conhecimento, saberem o que de fato é a prática do lazer.

Para o profissional que atua na empresa A diz que atua somente com a Ginástica Laboral, na empresa B não houve resposta, a empresa C, indicada como Associação Sabesp apenas diz que sim, mas não se expressa; e na empresa J o lazer é pensado como prevenção à saúde do trabalhador visando um ser mais produtivo. Existe uma confusão na questão do entendimento do lazer para os profissionais que atuam nas empresas, falta ainda um contato maior com os programas de lazer que as empresas elaboram, no sentido de melhor atuação e aproveitamento desses profissionais. Tanto a empresa, quanto os próprios profissionais, se restringem apenas a cumprir um trabalho diário, sem um planejamento e reflexão maior sobre o assunto.

Dessa forma, podemos entender as respostas da questão dois, pois o profissional da empresa A não tem conhecimento dos programas de lazer que a empresa oferece, apenas trabalha com a ginástica laboral como atividade diária oferecida pela empresa a seus empregados, a empresa B não respondeu e as empresas C e J dizem que existe.

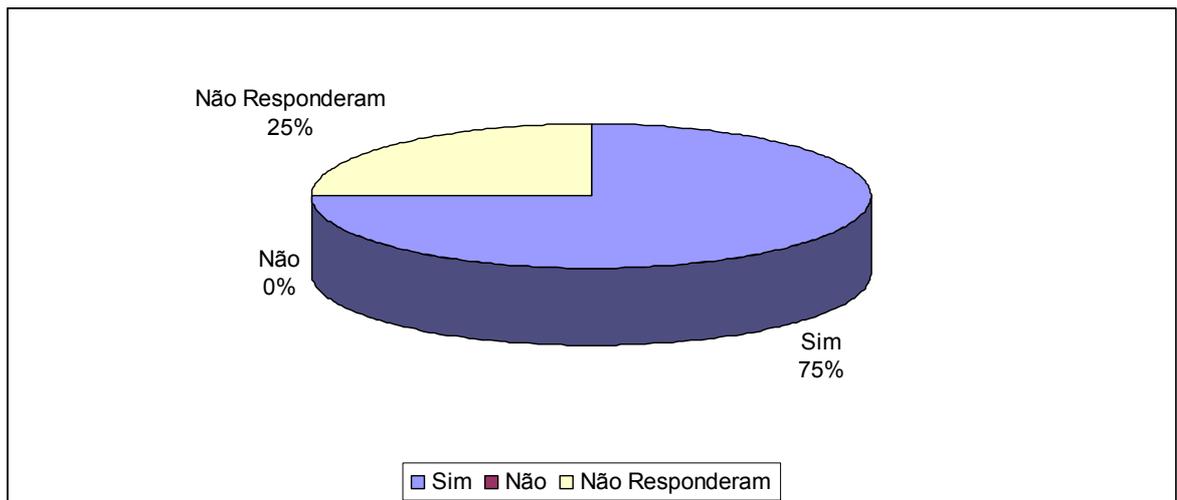
2. EXISTE PROGRAMA DE LAZER NA EMPRESA?



Nota-se pelo gráfico acima que 50% das respostas foram afirmativas quanto à existência de um programa de lazer na empresa. As respostas negativas abrangeram um total de 25%, e outros 25% não responderam ou não souberam

responder a questão. A falta de uma melhor compreensão sobre o que é lazer acaba por confundir o profissional, pois este acredita que aquilo que é praticado na empresa é um programa de lazer, e muitas vezes é apenas a prática de ginástica laboral.

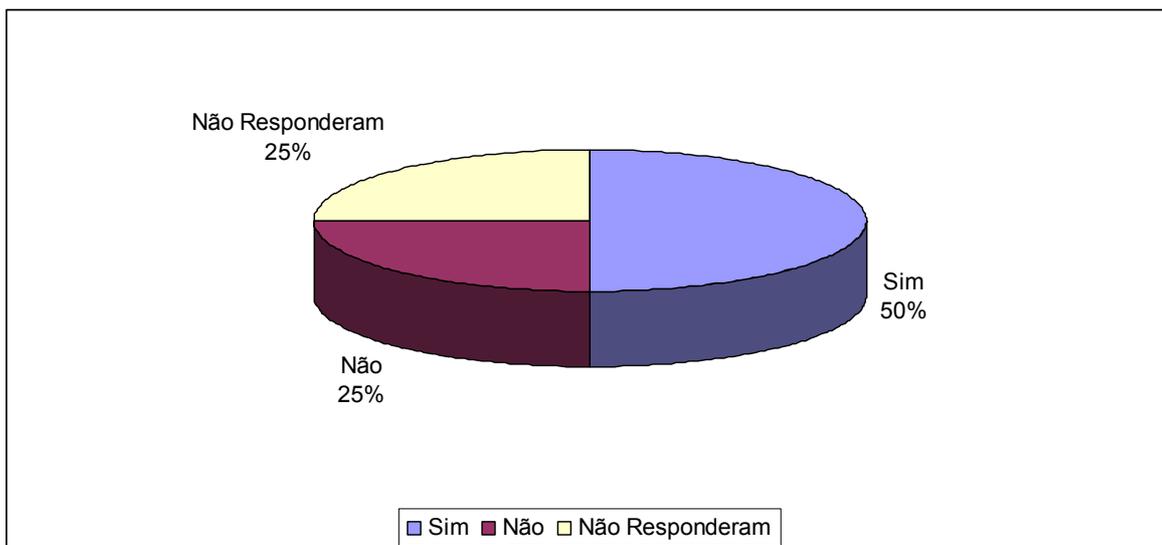
3. AS ATIVIDADES DE LAZER NA EMPRESA SÃO PLANEJADAS?



Observa-se que 75% responderam que as atividades são planejadas, e outros 25% não responderam. Os profissionais, ante a crença da ginástica laboral como prática de lazer, acreditam na existência do planejamento das atividades de lazer, mesmo que o que exista nos planejamentos não seja atividade de lazer propriamente dita.

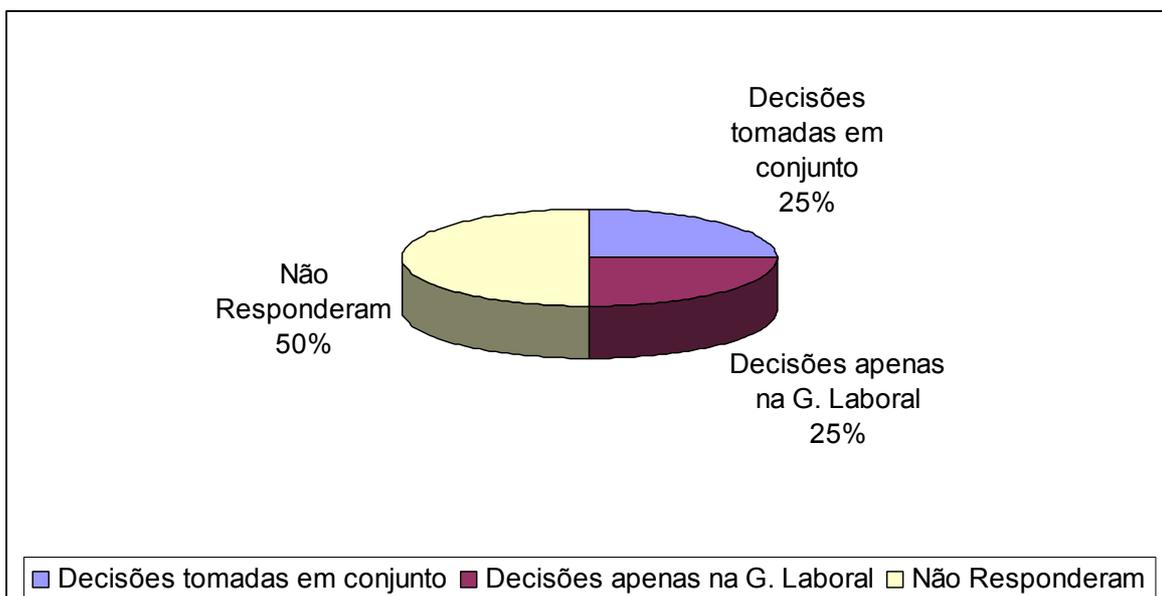
Observando a questão 3, para a empresa A as atividades são planejadas periodicamente com ginástica laboral, jogos e torneios, já a empresa B não respondeu a esta questão, para a empresa C existe uma programação anual dentro das demandas sugeridas e a empresa J diz que existe um planejamento.

4- VOCÊ PARTICIPA DO PLANEJAMENTO?



Através do gráfico, observa-se que 50% dos profissionais participam ativamente do planejamento de tais atividades, 25% não participam, outros 25% não responderam à respeito. O planejamento das atividades quando realizado com a participação de profissionais acabam incidindo sobre as decisões quanto ao planejamento, pois entre os profissionais atuantes na empresa estão, por vezes, envolvidas áreas diversas da Educação Física, surgindo então, uma visão interdisciplinar sobre o planejamento das atividades.

5- QUAL SEU POTENCIAL DE DECISÃO SOBRE AS ATIVIDADES PLANEJADAS?

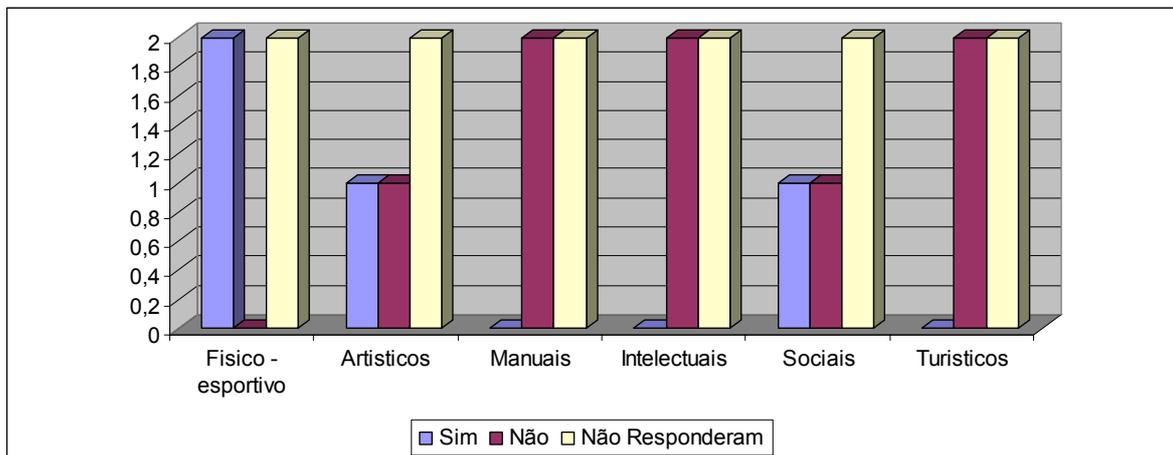


Não houve resposta por parte de 50% dos entrevistados, e aqueles que responderam, 25% têm decisão apenas sobre a atividade de ginástica laboral. As decisões tomadas em conjunto encontram-se nos demais 25% das respostas, onde acredita-se que haja outros profissionais que não somente da Educação Física como Administradores, Sociólogos, Técnicos de Segurança.

O profissional da empresa A considera seu potencial de decisão bom em planejar com a equipe da empresa, os profissionais das empresas B e C não responderam à questão e a profissional da empresa J diz que planeja apenas ações referentes à ginástica laboral devido à demanda da empresa.

Em análise das três questões, observamos que apenas o profissional da empresa A participa do planejamento das atividades de lazer dela em conjunto com outros profissionais de outras áreas, essa integração proporciona uma visão interdisciplinar. Contudo, entre os profissionais percebe-se ainda uma dificuldade em proporcionar atividades de lazer separadas das atividades de prevenção à saúde relacionadas à ginástica laboral.

6. QUAIS OS CONTEÚDOS CULTURAIS MAIS TRABALHADOS NO PROGRAMA DE LAZER NA EMPRESA?



O gráfico aponta que os conteúdos culturais mais trabalhados, para aqueles que responderam afirmativamente são, respectivamente: físico-esportivo, artísticos e sociais.

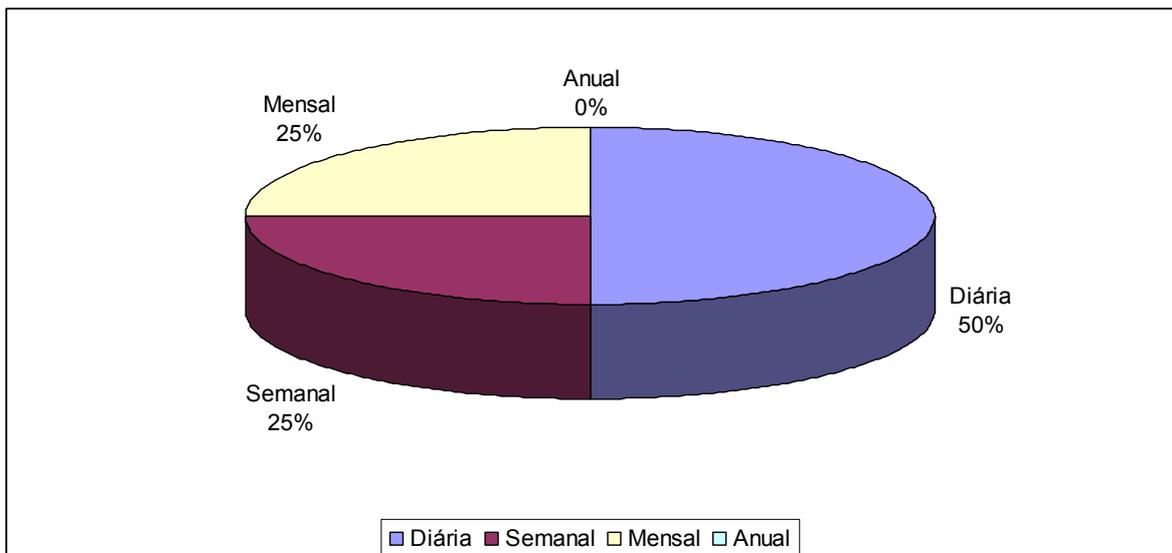
Para os que responderam negativamente, os conteúdos que são menos ou não são trabalhados no programa de lazer são, respectivamente: manuais,

intelectuais, turísticos, artísticos e sociais. Houve também abstenção de respostas por parte dos entrevistados.

Nota-se que o lazer na empresa não está sendo compreendido como deve. Eis que falta à empresa o verdadeiro significado do lazer, e na tentativa de um lazer, não o faz plenamente, pois lhe faltam as suas reais funções quando da prática, que é o estímulo do conhecimento, do desenvolvimento cultural e social, entre outros benefícios já citados no capítulo anterior.

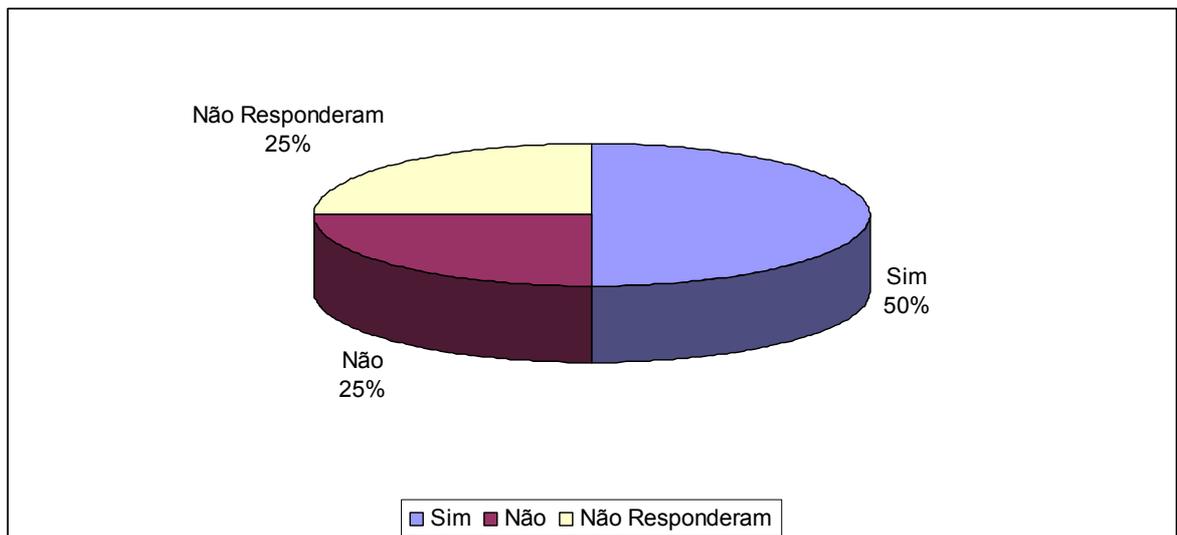
Na empresa A é trabalhado o conteúdo físico-esportivo. As empresa B e C não responderam e na empresa J, além do físico-esportivo, assinala o artístico e o social. A predominância dos conteúdos físico-esportivos demonstra a pequena visão a que o lazer fica restrita no senso comum e na visão de muitos profissionais. Poucas são as empresas que visando à integração entre os trabalhadores promovem campanhas, festas e excursões, embora predomine o desenvolvimento de jogos e torneios como a parceria com o SESI e SIPAT. Para superar e ampliar essa realidade o profissional de Educação Física deve ter conhecimento dos diversos conteúdos culturais do lazer e procurar inseri-los no planejamento da empresa de maneira que satisfaçam os vários interesses das pessoas e contribuam para seu desenvolvimento pessoal e social.

7. QUAL A FREQUÊNCIA DAS ATIVIDADES DE LAZER NA EMPRESA?



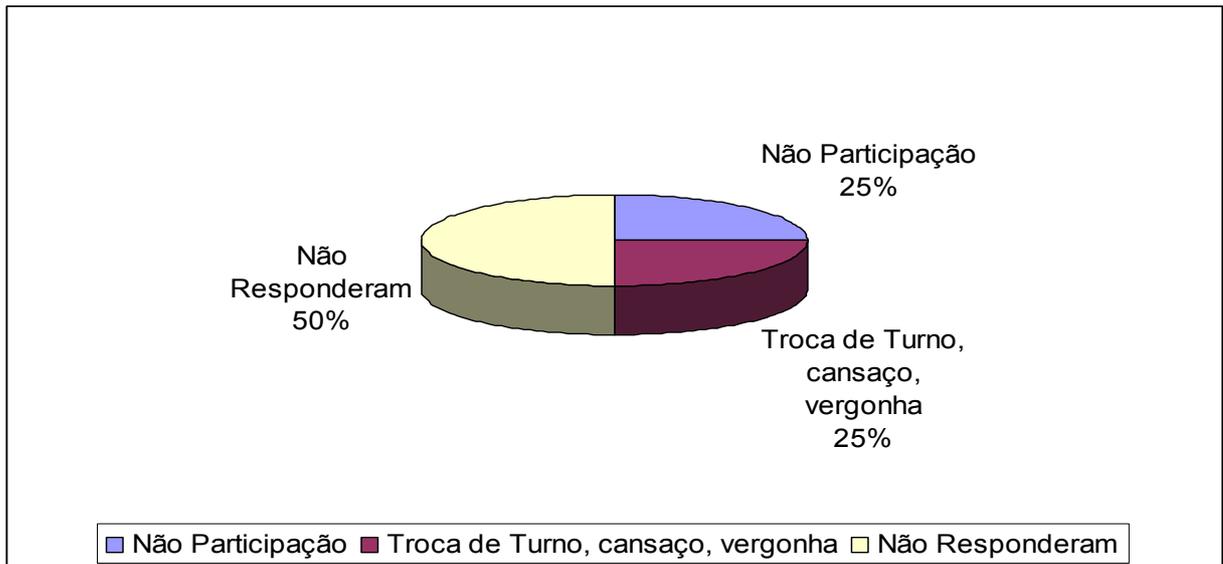
A freqüência das atividades de lazer para 50% dos entrevistados é diária, outros 25% responderam serem estas atividades praticas semanais. E aqueles que responderam serem as atividades praticadas mensalmente correspondem aos 25% restante. Entra aqui uma questão interessante, tendo em vista que para a empresa, existem atividades que são praticadas apenas anualmente. Nota-se uma contradição entre as respostas dadas pelos responsáveis da área na empresa e os profissionais que nelas atuam.

8. EXISTE OU NÃO BARREIRAS PARA A PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NO LAZER NA EMPRESA?



Dos entrevistados, 50% acreditam existir barreiras para a participação dos funcionários nas atividades de lazer. Outros 25% responderam não existir barreiras e os demais 25% não responderam a questão. Os profissionais que atuam na empresa e proporcionam, pois, as atividades de lazer, são aqueles que podem realmente dar um indicativo sobre quais são as dificuldades enfrentadas na pratica do lazer.

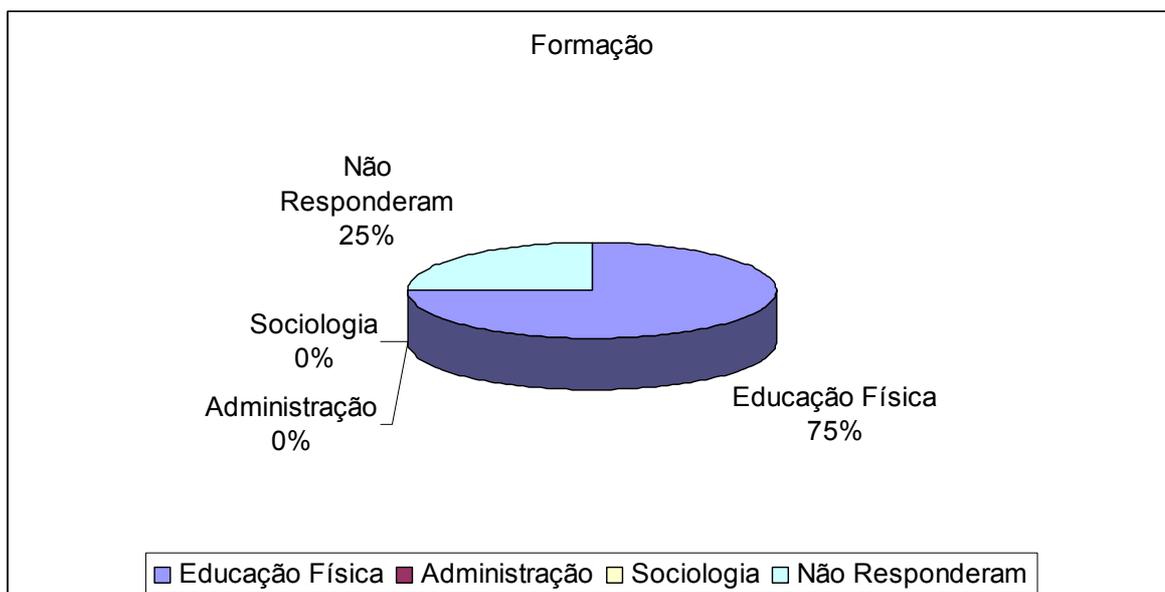
SE EXISTE QUAIS SÃO?



Dentre aqueles que responderam que há barreiras, 50% não souberam indicar quais são os motivos de tal dificuldade, 25% indicaram que não há participação dos funcionários quando ministradas as atividades por falta de entendimento dos benefícios da prática de tais atividades e outros 25% apontaram para fatores de ordem pessoal dos funcionários, como a troca de turno, a vergonha na prática das atividades, e por vezes o cansaço por conta do trabalho por ele exercido. Johanne Madsen afirma que o ser humano:

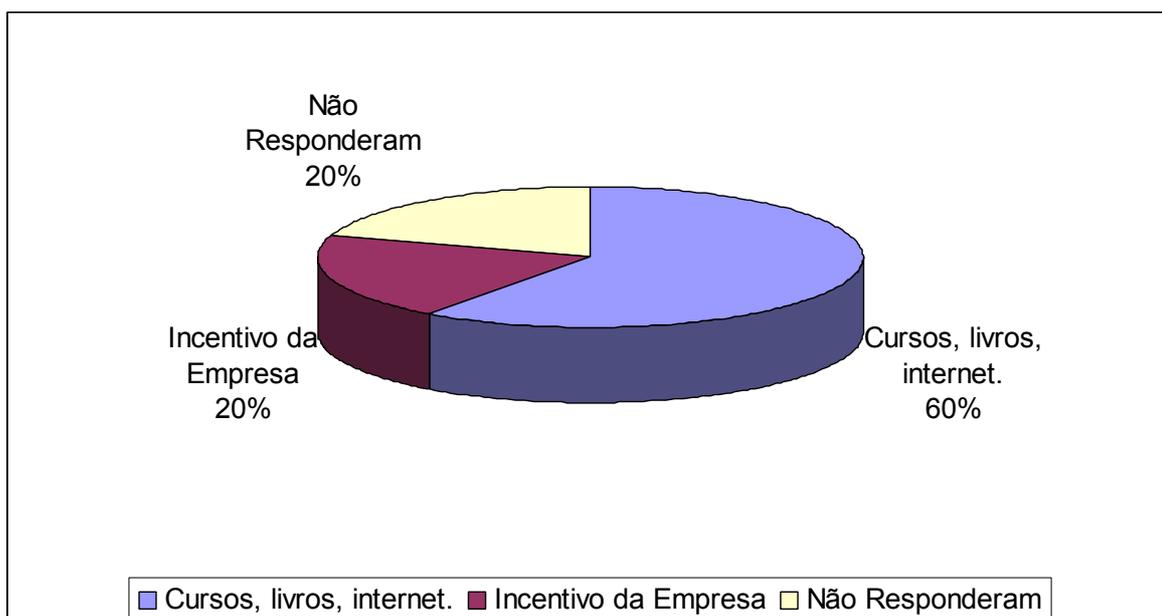
ao ser educado especificamente para o trabalho e se envergonhando de participar de atividades lúdicas, grande parte da sociedade em que vivemos se abstém daquilo que lhe dá prazer, propicia descanso e divertimento e age como fator positivo para o desenvolvimento pessoal e social de cada indivíduo. Por outro lado, o resultado é o crescimento do índice do estresse, da depressão e de outras doenças laborais, dentre elas, as lesões por esforço repetitivo (LER), em seus trabalhadores (MADSEN, 1999, p. 98).

9. QUAL A SUA FORMAÇÃO PROFISSIONAL?



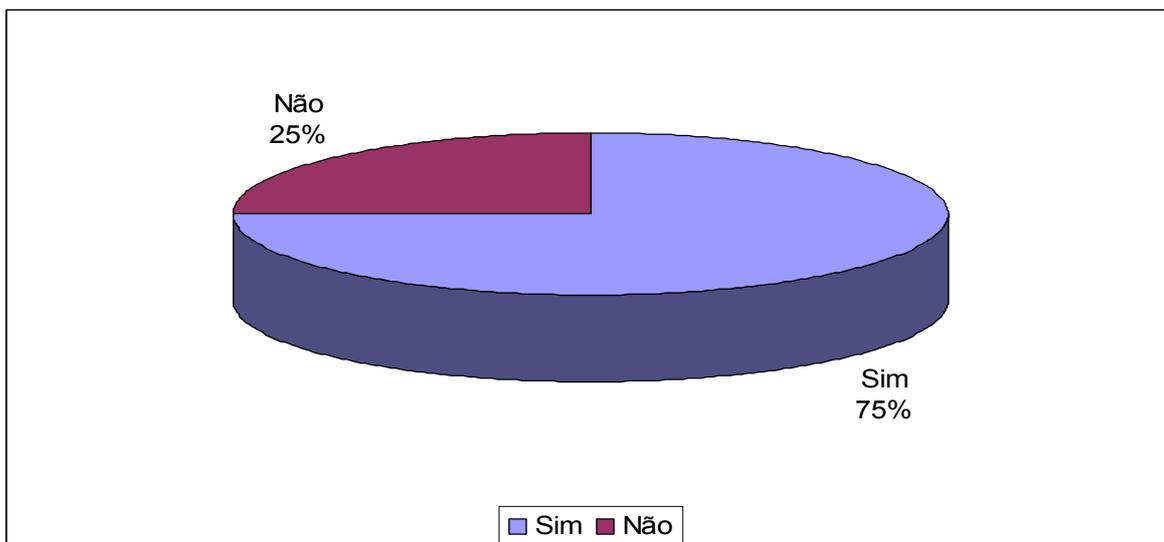
Nota-se que 75% dos profissionais que responderam ao questionário são da área de Educação Física, e 25% não responderam sobre qual a sua formação profissional. É primordial que os atuantes na prática do lazer tenham formação em Educação Física e que estejam sempre se atualizando dentro da profissão, trazendo, assim, para as empresas e seus funcionários, a prática de atividades que beneficiam não somente a saúde, mas o crescimento social, cultural, artístico, entre outros benefícios.

10. VOCÊ SE ATUALIZA COMO? HÁ INCENTIVO DA EMPRESA PARA ISSO?



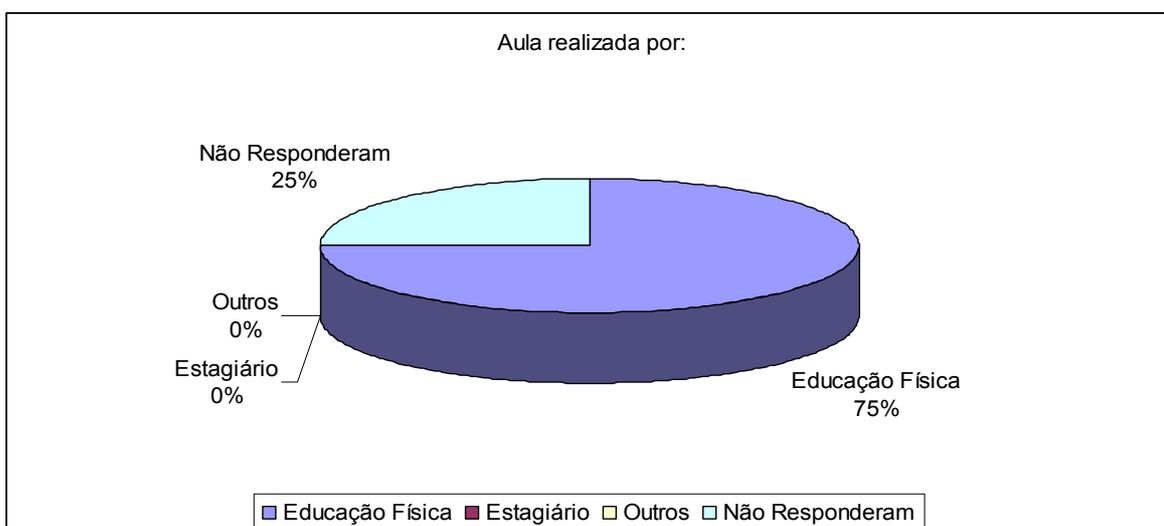
O gráfico aponta que apenas 20% dos entrevistados afirmam existir incentivo da empresa e 20% não responderam a questão. A grande maioria, 60% do total, atualizam-se através da Internet, livros, cursos e outros métodos. A atualização do profissional é importante, pois adquirir novas informações valoriza a profissão e também o indivíduo.

11. EXISTE A PRÁTICA DA GINÁSTICA LABORAL?



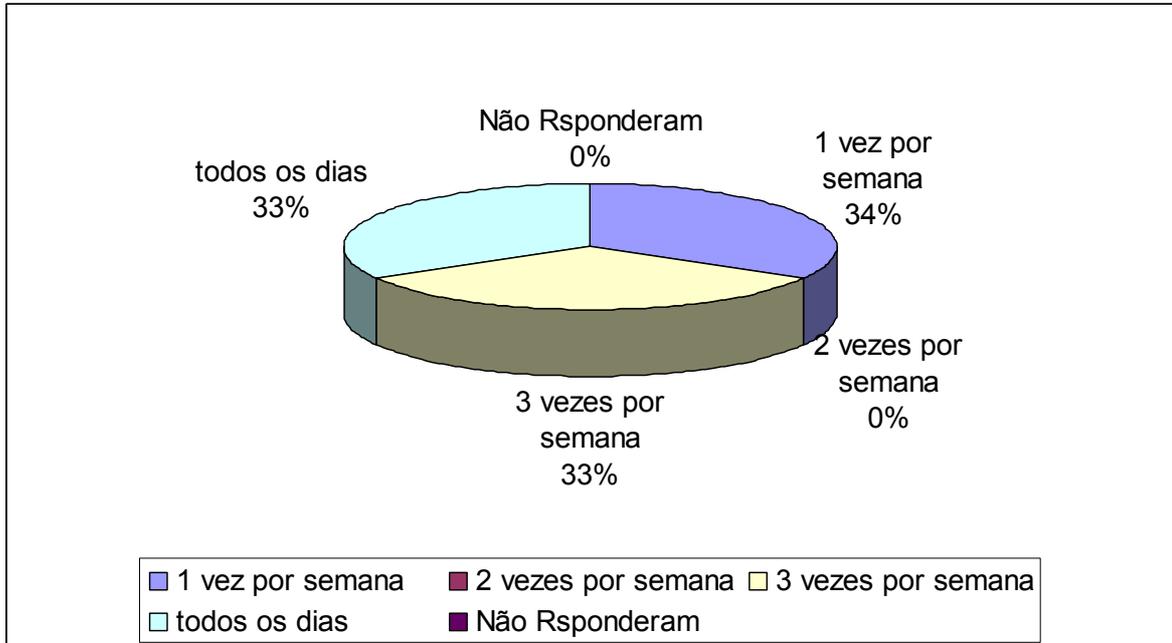
Pelo gráfico apresentado, 75% dos profissionais responderam existir a prática da Ginástica Laboral. Os demais profissionais, 25% do total, responderam não existir tal prática.

A AULA É REALIZADA POR:



O gráfico aponta que 25% dos entrevistados não responderam a questão e os outros 75% responderam serem as aulas realizadas por profissionais da Educação Física.

12. QUAL A FREQUÊNCIA DAS ATIVIDADES DE GINÁSTICA LABORAL?



Diverge este gráfico daquele respondido pelos responsáveis da empresa, porém o diferencial é pequeno. Aqui, 33% dos entrevistados responderam que a frequência é diária, outros 33% que a frequência é de três vezes por semana e 34% que a frequência de tais atividades é de uma vez por semana.

A empresa A coloca como importante a atividade de ginástica laboral diária, na empresa B três vezes por semana e a empresa J uma vez por semana, a empresa C não respondeu a questão.

As questões 11 e 12 referentes à ginástica laboral foram identificadas e quantificadas para se ter um panorama de quantas empresas a realizam, quantas a tem em conjunto com programas de lazer, Contudo, esse não era alvo de atenção prioritária desse estudo que buscou verificar o lazer desenvolvido nas empresas,

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da literatura consultada em relação ao retorno dos profissionais de lazer e dos responsáveis pelas empresas permitiu perceber atitudes ainda bastante fundadas em entendimentos simples e equivocados sobre o lazer na empresa. Para muitas delas, o lazer se reduz à prática de atividades físico-esportivas, quando não o associam ao oferecimento de ginástica laboral. Poucas agregam atividades culturais ou sociais, e quando o fazem, normalmente é em determinadas ocasiões comemorativas.

Considerando a amplitude do lazer e os seus diversos conteúdos culturais, como o social, o artístico, o manual, o intelectual, o turístico somado aos físico-esportivos, percebe-se que tanto as empresas, quanto a maioria dos profissionais de lazer que nelas atuam necessitam de maior conhecimento sobre o assunto para possibilitar ao trabalhador um programa adequado de lazer, no qual sua escolha lhe coloque em contato com atividades que garantam divertimento, descanso e desenvolvimento pessoal e social e não sirvam apenas como estímulo para melhorar sua produtividade.

O lazer desenvolvido na empresa, mesmo aqueles de caráter físico-esportivos, não poucas vezes, trazem a concepção “compensatória” como seu eixo básico. O lazer é utilizado para reduzir o estresse, a falta de motivação ou as tensões vividas no cotidiano dentro da empresa. Enfim, as atividades de lazer são oferecidas como “válvula de escape” do estresse cotidiano do ambiente de trabalho, ao invés de proporcionar a construção da vivência de novos valores entre as pessoas e delas consigo mesmas.

Nas empresas do município de Itapetininga que foram analisadas, nota-se, que entre as dificuldades por elas enfrentadas está a falta de planejamento de lazer. A esta realidade pode ser acrescido o conjunto de barreiras para participação em atividades de lazer na empresa, como o fator econômico, os preconceitos, o nível de instrução, a faixa etária, o sexo, a dificuldade de acesso ao espaço e à própria desvalorização do lazer na ótica do mercado capitalista, que supervaloriza o trabalho.

Nesse sentido, é de suma importância compreender o lazer como um direito social ao qual todos precisam ter acesso e não como recompensa, mas como direito inalienável de cada cidadão. A empresa pode ser uma das instituições a proporcionar o acesso a esse direito, embora muitas vezes o faça por interesse em aumentar sua lucratividade. Ainda assim é uma maneira de possibilitar às pessoas um cotidiano mais digno e de maior qualidade de vida.

Seja qual for o propósito que motiva uma empresa a promover o lazer a seus trabalhadores é preciso deixar claro que o lazer tem um potencial crítico e criativo, que pode permitir que as pessoas alcancem melhor integração, melhor percepção de sua realidade e desenvolvam processos de participação mais democrática na vida cotidiana da empresa e não apenas sejam alienados pelo lazer. Essa dimensão dialética do lazer pode ser bastante trabalhada pelos profissionais que atuam na área, desde que estejam conscientes do poder educativo do lazer.

Por isso, um planejamento de lazer, que acolha a participação das pessoas e considere suas escolhas individuais e também consiga promover os vários conteúdos culturais do lazer, tem um potencial importante tanto para os indivíduos como para a própria empresa que consegue por outros caminhos trabalhar barreiras sócio-culturais e preconceitos que muitas vezes atrapalham o cotidiano.

O tema lazer na empresa é muito importante e deve ser alvo de estudos mais aprofundados, em cursos como de formação em Educação Física, para ampliar os horizontes dos profissionais e desafiá-los a atuarem em locais de trabalho. A ginástica laboral, em especial garantida por lei, como se observou pela pesquisa, tem um amplo espaço nas empresas de médio e grande porte, o que não é igualmente claro em relação às atividades de lazer.

Este estudo buscou trazer para o debate as perspectivas contraditórias e as possíveis brechas da experiência do lazer na empresa, o que certamente exigirá uma melhor formação e atuação do profissional de lazer, no sentido de equacionar os possíveis propósitos da empresa, mas sem reduzir o lazer a uma forma de alienação das pessoas para o mundo do trabalho, mas que contribuam para uma ação educativa, que transforme a vida das pessoas não apenas na esfera do trabalho, como em outras esferas de suas vidas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Maria Cláudia Medeiros. “Os ‘retalhos’ do lazer na Singer”. In: MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e empresa**. Campinas: Papirus, 1999, p.37-44.
- ANDRADE, José Vicente. **Lazer Princípios, tipos e formas na vida e no trabalho**. Belo Horizonte: Autentica, 2001.
- CAMARGO, Luiz Otavio de Lima. **Educação para o lazer**, São Paulo: Moderna, 1998.
- CAMARGO, Luiz Otávio de Lima. **O que é lazer**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1992.
- BACAL, Sarah. **Lazer e o universo dos possíveis**, São Paulo: Aleph, 2003.
- BRUYNE, Paul; HERMAN, Jacques; SCHOUTHEETE, Marc de. **Dinâmica da pesquisa em ciências sociais**. Rio de Janeiro, Francisco Alves, 1977.
- DAMINELI, Mário. “Reflexões sobre cultura e lazer na empresa”. In: MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer: Formação e Atuação Profissional** Campinas: Papirus, 1995.
- DUMAZEDIER, Joffre. **Questionamento Teórico do Lazer**. CELAR/PUCRS, 1975.
- DUMAZEDIER, Joffre. **Planejamento de lazer no Brasil: a teoria sociológica da decisão**. São Paulo:SESC, 1980.
- DUMAZEDIER, Joffre. **Sociologia Empírica do lazer** – São Paulo: Perspectiva, 1999.
- DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e cultura popular**. São Paulo: Perspectiva 2001.
- GOMES-WERNECK, Christianne. **Lazer, trabalho e educação: relações históricas, questões contemporâneas**. Belo Horizonte: CELAR-DEF/UFMG, 2000.
- GOMES-WERNECK, Christianne. (org.). **Lazer e mercado**. Belo Horizonte: CELAR-DEF/UFMG, 2001.
- INÁCIO, Humberto Luis de Deus. “Os interesses contemporâneos no lazer-empresa.” In: MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e empresa**. Campinas: Papirus, 1999, p.149-162.
- ISAYAMA, Helder F. e STOPPA, Edmur A. “Lazer e empresa: a questão do lazer dos profissionais do lazer”. In: MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e empresa**. Campinas: Papirus, 1999, p.163-175.
- ISAYAMA, Helder F. e STOPPA, Edmur A. “Lazer, mercado de trabalho e atuação profissional”. In: GOMES-WERNECK, Christianne. (org.). **Lazer e mercado**. Belo Horizonte: CELAR-DEF/UFMG, 2001.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. São Paulo: Hucitec/Unesp, 1999.

LUDKE, Menga e ANDRE, Marli. Pesquisa em Educação. Abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MADSEN, Johanne E. H. "Lazer na empresa e lazer pela empresa: a associação da marca da empresa ao lazer e à qualidade de vida". In: MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e empresa**. Campinas: Papirus, 1999, p.95-111.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e humanização**. Campinas, SP: Papirus, 1983.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e educação**. Campinas SP: Papirus, 1987.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. "O lazer na empresa: alguns dos múltiplos olhares possíveis". In: MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e empresa**. Campinas: Papirus, 1999.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. "Lazer e qualidade de vida." IN: MOREIRA, Wagner Wey, **Qualidade de vida: Complexidade e Educação**. Campinas, SP: Papirus, 2001.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Estudos do Lazer: uma introdução**. 3ª ed. Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2002.

PADILHA, Valquíria M. **Shopping center: a catedral das mercadorias**. São Paulo: Boitempo, 2006.

RAMALHO, Claudia M. "Lazer na empresa: uma via para a responsabilidade ético-social". In: MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e empresa**. Campinas: Papirus, 1999, p.67-78.

REGINATO, Sidia Márcia Desousart. "O que promove o lazer o que promove o homem". In: MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e empresa**. Campinas: Papirus, 1999, p.123-137.

REQUIXA, Renato. **Sugestão de diretrizes para uma política nacional de lazer**. São Paulo, SESC, 1980.

RYBCZYNSKI, Witold. **Esperando o fim de semana**. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SANTINI, Rita de Cássia G. **Dimensões do lazer e da recreação. Questões espaciais, sociais e psicológicas**. São Paulo: Angelotti, 1993.

SCHWARTZ, Gisele M. "Lazer e empresa: peças do mesmo quebra-cabeça". In: MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e empresa**. Campinas: Papirus, 1999, p.139-148.

SEVERINO, Antonio Joaquim. Metodologia do trabalho científico. São Paulo: Cortez, 2000.

VELINHO, Rogério. “Um clube de funcionários adequando-se ao futuro.” In: MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e empresa**. Campinas: Papyrus, 1999, p.23-36.

<http://www.senado.gov.br/sf/>

<http://www.sebrae.com.br/br/aprendasebrae/estudosepesquisas.asp>

www.geocities.com/athens/acropolis/7238/-22K

APÊNDICE

Apêndice I –

ROTEIRO DE QUESTIONÁRIO

– para a empresa –

Pesquisa: O Lazer na Empresa e Atuação do Profissional

Data: Contato:

Empresa:

Cidade:

Ramo de atividade da empresa:

Número de Funcionários:

1. A Empresa pensa o lazer para seus funcionários?
 2. Existe programa de Lazer na Empresa?
() sim () não
 3. Como são planejadas as atividades de Lazer na Empresa?
 4. Existe calendário das atividades ? () sim () não
 5. Há, ou não profissionais intermediando essas práticas?
() Sim () Não Como é denominado?
 - 6-Em que área?
() Educação Física (x) Administração () Sociologia
() outra área? Qual?
- O que você acha dessa intermediação?
7. Você considera essa formação adequada à amplitude e ao significado da sua atuação?
() Sim () Não
observação:
 8. Qual a freqüência da promoção das atividades de Lazer na Empresa?
a) () diária () semanal () mensal () anual
b) () permanente () não permanente
 9. Existem barreiras para a participação dos funcionários no Lazer na Empresa?
() sim () não
Se existem quais são?
 10. Existe a prática da Ginástica Laboral?
() sim () não
A aula é realizada por:
() Profissional de Educação Física () Estagiário () Outro:
 11. Qual a freqüência das atividades de Ginástica Laboral?

1 vez por semana 2 vezes por semana 3 vezes por semana
Todos os dias

Apêndice II –

ROTEIRO DE QUESTIONÁRIO – para profissional que atua na empresa –

Pesquisa: O Lazer na Empresa e Atuação do Profissional

Data:

Contato:

Empresa A:

Cidade:

Ramo de atividade da empresa:

1. Em sua opinião como a empresa pensa o lazer para seus funcionários?
2. Existe programa de Lazer na Empresa?
() sim () não
3. As atividades de Lazer na Empresa são planejadas?
() sim () não
- 4- Você participa do planejamento?
() sim () não
- 5- Qual seu potencial de decisão sobre as atividades planejadas?
6. Quais os conteúdos culturais mais trabalhados no programa de lazer na empresa?
() físico-esportivos () artísticos () manuais () intelectuais () sociais ()
turísticos
7. Qual a frequência das atividades de Lazer na Empresa?
() diária () semanal () mensal () anual
() permanente () não permanente
8. Existe ou não barreiras para a participação dos funcionários no Lazer na Empresa?
() sim () não
Se existe quais são?
9. Qual a sua formação profissional?
() Educação Física () Administração () Sociologia
() outra área? Qual?
10. Você se atualiza como? Há incentivo da empresa para isso?
11. Existe a prática da Ginástica Laboral?
() sim () não

A aula é realizada por:

Profissional de Educação Física Estagiário Outro:

12. Qual a frequência das atividades de Ginástica Laboral?

1 vez por semana 2 vezes por semana 3 vezes por semana

Todos os dias

ANEXOS

Anexo 01

MAPEAMENTO DAS EMPRESAS ANALISADAS POR QUESTIONÁRIO

Anexo 02

PERFIL DAS EMPRESAS SELECIONADAS PARA ANÁLISE

Anexo 03

RESPOSTAS DOS QUESTIONÁRIOS DOS RESPONSÁVEIS DAS EMPRESAS

Anexo 04

PERFIL DOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM NO LAZER DAS EMPRESAS

Anexo 05

RESPOSTAS DOS QUESTIONÁRIOS DOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM NO LAZER DA EMPRESA

Anexo 01**MAPEAMENTO DAS EMPRESAS ANALISADAS POR QUESTIONÁRIO**

EMPRESA - MÉDIO PORTE	FUNCIONARIOS
H	104
C	254
J	102
F	120
G	108
D	154
B	185
EMPRESA - GRANDE PORTE	FUNCIONARIOS
E	630
I	800
A	800

Anexo 02

PERFIL DAS EMPRESAS SELECIONADAS PARA ANÁLISE**Data:** 17/01/2007**Empresa A:****Cidade:** Itapetininga/SP**Ramo de atividade da empresa:** Abate de Aves - Frangos**Número de Funcionários:** 800 Colaboradores**Data:** 17/01/07**Empresa B:****Cidade:** Itapetininga/SP**Ramo de atividade da empresa:** Fabricação de Material Elétrico para Veículo**Número de Funcionários:** 185**Data:** 12.01.2007**Empresa C:****Cidade:** Itapetininga/SP**Ramo de atividade da empresa:** Prestação de Serviço**Número de Funcionários:** 104**Data:** 24/01/2007**Empresa D:****Cidade:** Itapetininga/SP**Ramo de atividade da empresa:** Fabrica de Pallets, Caixas, Engradados e Caixas - Box de Madeira**Número de Funcionários:** 154**Data:** : 04/03/2007**Empresa E:****Cidade:** Itapetininga/SP**Ramo de atividade da empresa:** Indústria Química**Número de Funcionários:** 650**Data:** 16/02/2007**Empresa F:****Cidade:** Itapetininga/SP**Ramo de atividade da empresa:** Fabricação de Móveis em Madeira**Número de Funcionários:** 120**Data:** 30/01/2007**Empresa G:****Cidade:** Itapetininga/SP**Ramo de atividade da empresa:** Mistura de Grânulos de Fertilizantes**Número de Funcionários:** 108**Data:** 31/05/2007**Empresa H:****Cidade:** Itapetininga/SP**Ramo de atividade da empresa:** Comercio Atacadista de Bebidas**Número de Funcionários:** 104 funcionários**Data:** 25/01/2007**Empresa I:****Cidade:** Itapetininga/SP**Ramo de atividade da empresa:** Comercialização de ovos férteis e pintos de um dia**Número de Funcionários:** 800**Data:** 10/01/2007**Empresa J:****Cidade:** Itapetininga/SP**Ramo de atividade da empresa:** Manutenção de redes de distribuição de energia elétrica e Distribuição de energia elétrica. **Número de Funcionários:** 102

Anexo 03

RESPOSTAS DOS QUESTIONÁRIOS DOS RESPONSÁVEIS DAS EMPRESAS

1. A EMPRESA PENSA O LAZER PARA SEUS FUNCIONÁRIOS?

- **Empresa A** - Sim, diariamente é realizada a ginástica laboral, rodízio de funções no setor e periodicamente atividades como campanhas, gincanas, karaokê, torneio de futebol, vôlei e SIPAT. E trabalhamos em parceria com o SESI – ITAPETININGA.
- **Empresa B - Não**
- **Empresa C** - **As** atividades de lazer aos empregados são planejadas e desenvolvidas pela ASSOCIAÇÃO DOS EMPREGADOS DA SABESP.
- **Empresa D - Sim**
- **Empresa E - Sim**, como um instrumento de qualidade de vida, oferecendo a prática de atividade física, bem como a integração, socialização e conseqüentemente às prevenções de doenças.
- **Empresa F - Sim**
- **Empresa G - Sim**, temos campo de futebol, quiosque com 02 mesa de bilhar, 01 mesa de pebolim e 01 mesa de tênis de mesa, e fazemos periodicamente campeonato interno
- **Empresa H - Sim**,mas enquanto está em projeto de formatação
- **Empresa I - Sim**
- **Empresa J - Sim**, sugerindo ações necessárias visando à promoção da saúde, a prevenção de doenças e acidentes do trabalho e a recuperação da saúde dos colaboradores, criando-se assim uma melhor qualidade de vida possível no trabalho, visando à preservação de sua saúde, como também o incremento da produtividade, da qualidade e da competitividade.

2. EXISTE PROGRAMA DE LAZER NA EMPRESA?

- **Empresa A-** () sim (X) não
- **Empresa B-** () sim (X) não
- **Empresa C-** Não respondeu a questão
- **Empresa D-** (X) sim () não
- **Empresa E-** (X) sim () não

- **Empresa F-** (X) sim () não
- **Empresa G-** (X) sim () não
- **Empresa H-** () sim (X) não

- **Empresa I-** (X) sim () não
- **Empresa J-** (X) sim () não

3. COMO SÃO PLANEJADAS AS ATIVIDADES DE LAZER NA EMPRESA?

- **Empresa A** - Em conjunto (Gerencia, supervisão, recursos humanos, segurança do trabalho, controle de qualidade, fisioterapia, educação física, etc., ETC.).
- **Empresa B** - Nós não temos um planejamento de lazer, mas disponibilizamos um Grêmio Esportivo com varias atividade esportivas, são usadas pelos funcionários nas horas vagas, folgas. Também participamos dos Jogos Industriários do SESI (anual).
- **Empresa C:** Não respondeu a questão
- **Empresa D** Nos horários de descanso, entre um período e outro, são realizadas partidas de baralho, televisão, jornais. Participação nos jogos do SESI, amistoso de futebol com os times da cidade, nas modalidades de campo, de areia, etc.
- **Empresa E** As atividades são planejadas de acordo com um calendário anual corporativo. São realizadas reuniões mensais para acertar detalhes e procedimentos para cada atividade do mês.
- **Empresa F** Jogos de futebol (participam de torneios na Cidade). Temos também ping-pong, mesas de bilhar e pimbolim para os horários de descanso.
- **Empresa G** - Campeonato interno, no período de entre safra.
- **Empresa H** - não temos planejamento no momento
- **Empresa I** - Os funcionários são reunidos e são eles que decidem o que fazer.
- **Empresa J - Planejamos** em conjunto ao PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Operacional), utilizando-se assim do confronto de informações para melhor adaptação das funções a cada colaborador.

4. EXISTE CALENDÁRIO DAS ATIVIDADES ?

- **Empresa A-** (X) sim () não
- **Empresa B-** () sim (X) não
- **Empresa C-** Não respondeu a questão
- **Empresa D-** () sim (X) não
- **Empresa E-** (X) sim () não
- **Empresa F-** (X) sim () não
- **Empresa G-** () sim (X) não

- **Empresa H-** () sim (X) não
- **Empresa I-** () sim (X) não
- **Empresa J-** (X) sim () não

5. HÁ, OU NÃO PROFISSIONAIS INTERMEDIANDO ESSAS PRÁTICAS?

- **Empresa A** -(X) Sim () Não Como é denominado? Profissional de Educação Física
- **Empresa B** Não respondeu a questão
- **Empresa C** - respondeu a questão
- **Empresa D** -() Sim (X) Não Como é denominado?
- **Empresa E** -(X) Sim () Não Como é denominado? Não respondeu a questão
- **Empresa F** -(X) Sim () Não Como é denominado? Trata-se de um funcionário Administrativo
- **Empresa G** -(X) Sim () Não Como é denominado? Não respondeu a questão
- **Empresa H** -() Sim (X) Não Como é denominado?
- **Empresa I** - Não respondeu a questão
- **Empresa J** -(X) Sim () Não Como é denominado? Técnico de Segurança

6. EM QUE ÁREA?

- **Empresa A** - (X) Educação Física () Administração () Sociologia () outra área? Qual?
- **Empresa B** - Não respondeu a questão
- **Empresa C** - Não respondeu a questão
- **Empresa D** - Não respondeu a questão
- **Empresa E** - (X) Educação Física () Administração () Sociologia (X) outra área? Qual? Administração do Clube (Coordenação de Eventos)
- **Empresa F** - () Educação Física (X) Administração () Sociologia () outra área? Qual?
- **Empresa G** - () Educação Física () Administração (X) Sociologia () outra área? Qual?
- **Empresa H** - Não respondeu a questão
- **Empresa I** - Não respondeu a questão
- **Empresa J** - (X) Educação Física (X) Administração () Sociologia () outra área? Qual? Técnico de Segurança

O QUE VOCÊ ACHA DESSA INTERMEDIÇÃO?

- **Empresa A** - Ótima, pois os profissionais de educação física são no nosso ponto de vista, as pessoas mais qualificadas para o acompanhamento das atividades físicas.
- **Empresa B** - Não respondeu a questão
- **Empresa C** - Não respondeu a questão
- **Empresa D** - Não respondeu a questão
- **Empresa E** - Necessária, para que as coisas aconteçam em sintonia com quem organiza os eventos e quem vai participar.
- **Empresa F** - Bastante significativa, grande parte dos funcionários participam e isso os motiva.
- **Empresa G** - Ótimo
- **Empresa H** - Não respondeu a questão
- **Empresa I** - Não respondeu a questão
- **Empresa J** - Não respondeu a questão

7. VOCÊ CONSIDERA ESSA FORMAÇÃO ADEQUADA À AMPLITUDE E AO SIGNIFICADO DA SUA ATUAÇÃO?

- **Empresa A**- (X) Sim () Não observação:
- **Empresa B**- Não respondeu a questão
- **Empresa C**- Não respondeu a questão
- **Empresa D**- () Sim (X) Não observação:
- **Empresa E**- (X) Sim () Não observação:
- **Empresa F**- (X) Sim () Não observação:
- **Empresa G**- () Sim () Não observação: Não soube responder.
- **Empresa H**- Não respondeu a questão
- **Empresa I**- Não respondeu a questão
- **Empresa J**- Não respondeu a questão

8. QUAL A FREQUÊNCIA DA PROMOÇÃO DAS ATIVIDADES DE LAZER NA EMPRESA?

Empresa A - (X) diária () semanal () mensal () anual

b) () permanente () não permanente

Empresa B - Não respondeu a questão

Empresa C - Não respondeu a questão

- Empresa D** - diária semanal mensal anual
b) permanente não permanente
- Empresa E** - diária semanal mensal anual
b) permanente não permanente
- Empresa F** - diária semanal mensal anual
b) permanente não permanente
- Empresa G** - diária semanal mensal anual
b) permanente não permanente
- Empresa H** - diária semanal mensal anual
b) permanente não permanente
- Empresa I** - diária semanal mensal anual
b) permanente não permanente
- Empresa J** - diária semanal mensal anual
b) permanente não permanente

9. EXISTEM BARREIRAS PARA A PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NO LAZER NA EMPRESA?

- **Empresa A**- sim não
- **Empresa B**- Não respondeu a questão
- **Empresa C**- Não respondeu a questão
- **Empresa D**- sim não
- **Empresa E**- sim não
- **Empresa F**- sim não
- **Empresa G**- sim não
- **Empresa H**- sim não
- **Empresa I** - sim não
- **Empresa J** sim não

SE EXISTEM QUAIS SÃO?

- **Empresa A** - A colaboração, uma vez que os colaboradores (parcialmente) não conseguem compreender de maneira clara os benefícios de tais atividades.
- **Empresa B**- Não respondeu a questão
- **Empresa C**- Não respondeu a questão
- **Empresa D**- A única barreira é quando da realização de horas-extras; fora isso, incentivamos para que os mesmos participem sempre.

- **Empresa E-** Não respondeu a questão
- **Empresa F-** Não respondeu a questão
- **Empresa G-** Não respondeu a questão
- **Empresa H-** Não respondeu a questão
- **Empresa I-** Questão religiosa
- **Empresa J-** Resistência a prática.

Análise das questões 10 e 11:

10. EXISTE A PRÁTICA DA GINÁSTICA LABORAL?

- **Empresa A** (X) sim () não
- **Empresa B** (X) sim () não
- **Empresa C** (X) sim () não
- **Empresa D** () sim (X) não
- **Empresa E** (X) sim () não
- **Empresa F** () sim (X) não
- **Empresa G** () sim (X) não
- **Empresa H** () sim (X) não
- **Empresa I** () sim (X) não
- **Empresa J** (X) sim () não

A AULA É REALIZADA POR:

- **Empresa A** -(X) Profissional de Educação Física () Estagiário () Outro:
- **Empresa B** -(X) Profissional de Educação Física () Estagiário () Outro:
- **Empresa C** - (X) Profissional de Educação Física () Estagiário () Outro:
- **Empresa D** - Ressalva: Atualmente não estamos fazendo, mas já houve e era realizado por um profissional de Ed. Física, 3 vezes por semana. Pretendemos logo, retornar a essa prática.
- **Empresa E** -() Profissional de Educação Física (X) Estagiário () outro:
- O trabalho do estagiário é acompanhado pelos profissionais de educação física e profissionais da área médica.
- **Empresa F** - Não respondeu a questão
- **Empresa G** - Não respondeu a questão
- **Empresa H** - Não respondeu a questão
- **Empresa I** - Não respondeu a questão
- **Empresa J** -(X) Profissional de Educação Física () Estagiário () Outro:

11. QUAL A FREQUÊNCIA DAS ATIVIDADES DE GINÁSTICA LABORAL?

Empresa A- () 1 vez por semana () 2 vezes por semana () 3 vezes por semana (X) Todos os dias

Empresa B- () 1 vez por semana () 2 vezes por semana (X) 3 vezes por semana () Todos os dias

Empresa C- () 1 vez por semana () 2 vezes por semana (X) 3 vezes por semana () Todos os dias

Empresa D- Não respondeu a questão

Empresa E- () 1 vez por semana () 2 vezes por semana () 3 vezes por semana (X) Todos os dias

Empresa F- Não respondeu a questão

Empresa G- Não respondeu a questão

Empresa H- Não respondeu a questão

Empresa I- Não respondeu a questão

Empresa J- (X) 1 vez por semana () 2 vezes por semana () 3 vezes por semana () Todos os dias

Anexo 04

PERFIL DOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM NO LAZER DAS EMPRESAS

Data: 17/01/2007

Empresa A:

Cidade: Itapetininga/SP

Ramo de atividade da empresa: Abate de Aves

Número de Funcionários 800

Data: 17/01/07

Empresa B:

Cidade: Itapetininga/SP

Ramo de atividade da empresa: Fabricação de Material Elétrico para Veículo

Número de Funcionários 185

Data: 31/012007

Empresa C:

Cidade: Itapetininga/SP

Ramo de atividade da empresa: Lazer

Número de Funcionários 150

Data: 10/01/2007

Empresa J:

Cidade: Itapetininga/SP

Ramo de atividade da empresa: Manutenção de redes de distribuição de energia elétrica e Distribuição de energia elétrica.

Número de Funcionários 102

Anexo 05

RESPOSTAS DOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM NO LAZER DAS EMPRESAS

1. EM SUA OPINIÃO COMO A EMPRESA PENSA O LAZER PARA SEUS FUNCIONÁRIOS?

- **Empresa A** – Disponibiliza atividade diária como a ginástica Laboral.
- **Empresa B**- Não respondeu a questão
- **Empresa C** - Sim.
- **Empresa J** - No sentido de visar à prevenção da saúde do trabalhador e este ser mais produtivo.

2. EXISTE PROGRAMA DE LAZER NA EMPRESA?

- **Empresa A** - () sim (X) não
- **Empresa B** - Não respondeu a questão
- **Empresa C** - (X) sim () não
- **Empresa J** - (X) sim () não

3. AS ATIVIDADES DE LAZER NA EMPRESA SÃO PLANEJADAS?

- **Empresa A**- (X) sim () não
Diariamente é realizada a ginástica laboral, e periodicamente gincanas, Karaokê, Torneio de futebol, Vôlei, Campanhas e SIPAT.
- **Empresa B** - Não respondeu a questão
- **Empresa C** - (X) sim () não
Existe uma programação anual e também dentro das demandas surgidas.
- **Empresa J** - (X) sim () não

4- VOCÊ PARTICIPA DO PLANEJAMENTO?

- **Empresa A**- (X) sim () não
- **Empresa B**- Não respondeu a questão
- **Empresa C**- (X) sim () não
- **Empresa J**- () sim (X) não

5- QUAL SEU POTENCIAL DE DECISÃO SOBRE AS ATIVIDADES PLANEJADAS?

- **Empresa A** - O meu potencial de decisão é consideravelmente bom, uma vez que as decisões de lazer são tomadas em conjunto (gerencia, supervisão, recursos humanos, segurança do trabalho, controle de qualidade, fisioterapia, educação física, etc.) E atualmente estamos em planejamento de um programa de lazer.
- **Empresa B** - Não respondeu a questão

- **Empresa C** - Não respondeu a questão
- **Empresa J** - Planejo e atuo somente nas aulas de Ginástica Laboral e esporadicamente ministro palestras sobre qualidade de vida solicitada pela empresa.

6. QUAIS OS CONTEÚDOS CULTURAIS MAIS TRABALHADOS NO PROGRAMA DE LAZER NA EMPRESA?

- **Empresa A** (X) físico-esportivos () artísticos () manuais () intelectuais () sociais () turísticos
- **Empresa B** - Não respondeu a questão
- **Empresa C** - Não respondeu a questão
- **Empresa J** - (X) físico-esportivos (X) artísticos () manuais () intelectuais (X) sociais () turísticos

7. QUAL A FREQUÊNCIA DAS ATIVIDADES DE LAZER NA EMPRESA?

- **Empresa A**- (X) diária () semanal () mensal () anual () permanente () não permanente
- **Empresa B**- Não respondeu a questão
- **Empresa C**- (X) diária () semanal () mensal () anual () permanente () não permanente
- **Empresa J**- () diária (X) semanal (X) mensal () anual () permanente () não permanente

8. EXISTE OU NÃO BARREIRAS PARA A PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NO LAZER NA EMPRESA?

- **Empresa A**- (X)sim () não
- **Empresa B**- Não respondeu a questão
- **Empresa C**- ()sim (X) não
- **Empresa J**- (X)sim () não

SE EXISTE QUAIS SÃO?

- **Empresa A**- A colaboração, uma vez que os colaboradores(parcialmente) não conseguem compreender de maneira clara os benefícios de tais atividades.
- **Empresa B**- Não respondeu a questão
- **Empresa C**- Não respondeu a questão
- **Empresa J** - A não participação se deve a troca de turno, vergonha, cansaço do dia anterior.

9. QUAL A SUA FORMAÇÃO PROFISSIONAL?

- **Empresa A**- (X) Educação Física () Administração () Sociologia () outra área? Qual?
- **Empresa B**- (X) Educação Física () Administração () Sociologia () outra área? Qual?
- **Empresa C**- Não respondeu a questão
- **Empresa J**- (X) Educação Física () Administração () Sociologia () outra área? Qual?

10. VOCÊ SE ATUALIZA COMO? HÁ INCENTIVO DA EMPRESA PARA ISSO?

- **Empresa A** - Cursos, Livros, Revistas. Sim, pois a empresa realiza a contratação de profissionais para o desenvolvimento destes programas e a aquisição de materiais.
- **Empresa B**- Atualmente pesquisa na Internet e livros.
- **Empresa C**- Não respondeu a questão
- **Empresa J** - Cursos de atualização na área de Ginástica Laboral. Não existe incentivo financeiro para isto.

11. EXISTE A PRÁTICA DA GINÁSTICA LABORAL?

- **Empresa A**- (X) sim () não
- **Empresa B**- (X) sim () não
- **Empresa C** -() sim (X) não
- **Empresa J** -(X) sim () não

A AULA É REALIZADA POR:

- **Empresa A**- (X) Profissional de Educação Física () Estagiário () Outro:
- **Empresa B**- (X) Profissional de Educação Física () Estagiário () Outro:
- **Empresa C**- Não respondeu a questão
- **Empresa J**- (X) Profissional de Educação Física () Estagiário () Outro:

12. QUAL A FREQUÊNCIA DAS ATIVIDADES DE GINÁSTICA LABORAL?

- **Empresa A** - () 1 vez por semana () 2 vezes por semana () 3 vezes por semana (X) Todos os dias
- **Empresa B** - () 1 vez por semana () 2 vezes por semana (X) 3 vezes por semana () Todos os dias
- **Empresa C** - Não respondeu a questão
- **Empresa J** - (X) 1 vez por semana () 2 vezes por semana () 3 vezes por semana () Todos os dias