

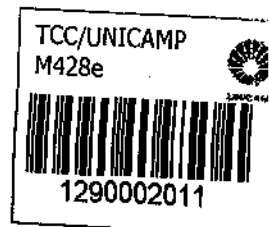
PAULO DE MATOS JUNIOR

UM ESTUDO DE CASO SOBRE A INFLUÊNCIA DE PROGRAMAS DE LAZER OFERECIDOS POR EMPRESAS NO "TEMPO LIVRE" DOS TRABALHADORES



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA
CAMPINAS – 1999

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA**



**UM ESTUDO DE CASO SOBRE A INFLUÊNCIA DE PROGRAMAS DE LAZER
OFERECIDOS POR EMPRESAS NO "TEMPO LIVRE" DOS
TRABALHADORES**

Autor: Paulo de Matos Junior

Monografia à Faculdade de Educação
Física da Universidade Estadual de
Campinas – UNICAMP, como
requisito para a conclusão do curso de
Educação Física na modalidade
Bacharelado em Recreação e Lazer.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Carlos Bramante

CAMPINAS - 1999

RESUMO

Este trabalho teve por objetivo fazer uma análise dos programas de lazer desenvolvidos em empresas, e avaliar se os mesmos podem influenciar os trabalhadores em seu chamado 'tempo livre'.

A partir de um estudo de caso realizado no clube recreativo de uma empresa de grande porte da região de Campinas – SP do setor de informática e tecnologia, foi verificado de que forma os programas de lazer em questão podem influenciar os trabalhadores nas escolhas que efetuam em seu tempo de lazer e se possibilitam que eles tenham acesso à experiências que não teriam em outros espaços e ambientes.

Também foi verificado se os referidos programas podem contribuir para uma melhoria da qualidade de vida dos funcionários da empresa, entendendo o lazer como um campo privilegiado para tal.

Com a análise dos resultados da pesquisa, é apresentada uma justificativa para a implementação destes programas , já que tanto as empresas como também os trabalhadores podem se beneficiar de maneira significativa.

AGRADECIMENTOS

Agradeço meu orientador, pela dedicação, pelos ensinamentos e principalmente pela confiança depositada em minha pessoa. Desejo que continue sempre a ser esta pessoa formidável que faz dele um ser humano tão especial.

Agradeço também aos professores Gustavo Gutierrez e Silvia Amaral pelas importantes orientações ao longo do caminho.

Também agradeço aos meus companheiros de turma por todos os momentos bons, e que tornaram essa longa caminhada ainda mais agradável.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	Pag. 01
1. Lazer na atualidade	Pag. 08
2. Lazer e Trabalho	Pag. 12
3. Qualidade Total nas Empresas e sua relação com o lazer	Pag. 21
4. O lazer como elemento da Qualidade de Vida do trabalhador	Pag. 25
5. Lazer na Empresa: pesquisa de campo	Pag. 28
5.1. A empresa pesquisada	Pag. 28
5.2. O lazer na empresa pesquisada	Pag. 31
6. Apresentação e discussão dos dados da pesquisa	Pag. 36
6.1. Perfil dos entrevistados	Pag. 38
6.2. Tempo de trabalho	Pag. 41
6.3. Tempo de lazer	Pag. 44
6.4. O papel do clube recreativo	Pag. 48
7. Conclusão	Pag. 55
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	Pag. 58
ANEXO – Questionário	Pag. 60

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo fazer uma análise dos programas de lazer desenvolvidos em empresas, avaliando se os mesmos podem influenciar seus trabalhadores em seu chamado 'tempo livre'. A influência que pretendo verificar se dá no sentido desses programas proporcionarem aos trabalhadores acesso a um lazer que não teriam em outro espaço senão aquele oferecido pela empresa, contribuindo assim de maneira significativa em sua qualidade de vida.

Trata-se de um estudo de caso realizado em uma empresa de grande porte¹ da região de Campinas – SP, onde o lazer oferecido aos empregados acontece no clube recreativo existente em terreno circunvizinho.

Para desenvolver esse trabalho, se faz necessário um entendimento de nossa sociedade atual, o caminho que percorreu até alcançar a atual situação, e como se posicionam as questões referentes ao trabalho, ao 'tempo livre' e ao lazer dentro deste, para depois se discutir a questão do lazer nas empresas e suas implicações.

Apesar das muitas denominações, como pós-modernidade, pós-industrialismo ou mesmo nova economia, e suas diferentes interpretações, acredito que em nossa sociedade ainda são válidos os princípios iniciais propostos pelo capitalismo e pela revolução industrial. Estes pregam que, devido o desenfreado acúmulo de capital, em um contexto diferenciado em função de uma série de variáveis, principalmente aquelas ligadas aos avanços tecnológicos, organizacionais e de automação de sistemas, há um gradativo aumento do tempo livre dos trabalhadores e um alarmante índice de pessoas sem nenhum

¹ Pela definição da CIESP, empresas de grande porte são aquelas com mais de 500 funcionários.

tipo de trabalho. É exatamente neste aumento do 'tempo livre' que começam a surgir as maiores polêmicas, por exemplo: como ocorre o preenchimento deste tempo? Será que o lazer das pessoas aumentou na mesma proporção que seu 'tempo livre'?

Se faz necessário ainda relativizar a expressão 'tempo livre', já que não existe tempo na esfera de vida das pessoas sobre o qual não pese coerções de qualquer natureza, mas sim um tempo onde os indivíduos têm mais liberdade para escolher as experiências que deseja vivenciar.

Para a maioria dos estudiosos desse tema, o lazer, como conhecemos hoje, decorre, principalmente, da revolução industrial, o que só vem comprovar como o mesmo está intimamente relacionado com o trabalho. Com a revolução industrial ocorrida na Europa no final do século XVIII, a vida passou a ser determinada pelo trabalho, onde os operários eram submetidos a massacrantes jornadas de trabalho de até 4000 horas anuais. Estes trabalhadores tiveram de lutar muito ao longo deste período para que, entre outras reivindicações, se reduzisse este tempo de trabalho, e que com isso pudessem dedicar uma parcela do mesmo à outras atividades, inclusive ao lazer.

Autores que tratam do assunto, como MARCELLINO(1996) e CAMARGO(1998) têm diferentes maneiras de conceituar o lazer, mas são unânimes nas afirmações de que se trata de um conjunto de atividades ou ocupações, exercidas de "livre vontade", de caráter desinteressado, desenvolvidas dentro de um tempo liberado de qualquer tipo de obrigação e que interferem no desenvolvimento pessoal e social dos indivíduos.

Acontece que, dentro deste tempo disponível, que para algumas pessoas já passa a ser até maior que o próprio tempo de trabalho, é difícil determinar qual parcela é

dedicada à *"experiências de lazer"* (BRAMANTE, 1998), principalmente levando-se em conta alguns elementos, como exemplo a questão da liberdade.

CAMARGO(1998) defende que as pesquisas de orçamento-tempo apontam que a quase totalidade do chamado 'tempo livre' é preenchida com lazer, sem especificar quais são as formas e práticas.

Argumenta-se, que em função da "indústria de lazer", a qual apresenta-se como uma grande potência econômica neste final de século, o lazer é tratado como um bem de consumo de grande aceitação e capaz de gerar receitas bilionárias, reduzindo-o *"ao consumismo e ao conformismo"* (PIRES, 1997) ou como defende PACHECO(1995):

"produzindo um arsenal de atividades onde o indivíduo possa se encaixar, na maioria das vezes como um passivo consumidor, possibilitando assim um preenchimento do tempo livre, carregado de conteúdo ideológico, na medida em que sobre o indivíduo operam coerções sociais e econômicas, disfarçada por um discurso de liberdade".

Esta situação se torna ainda mais grave, quando se constata que a grande massa populacional não tem acesso a este "arsenal de atividades" criadas por esta indústria do lazer. Mesmo assim elas são desejadas, criando uma situação que ALMEIDA (1997) assim define:

"este dispositivo vitimiza duplamente as massas que se encontram à margem do mercado global, sobretudo pela privação de um consumo efetivo e pelo aprisionamento do desejo de ter. Pior que reduzir o desejo ao consumo é reduzir o consumo ao desejo de consumo."

Os trabalhadores, ao fazerem sua opção por experiências de lazer, nunca o fazem de livre escolha no seu sentido puro e simples. Pode-se dizer que é no lazer que estas pessoas têm mais liberdade, mas o trabalho que ela exerce, assim como a sociedade em que está inserida, influenciam na escolha e na forma como se dão as práticas. *"Tanto o tipo de trabalho como o tipo de cultura afetam a importância relativa atribuída ao lazer na vida..."* (PARKER, 1978).

Esse mesmo autor sustenta ainda que, tomando como parâmetro as escolhas e as influências nela exercidas, teremos quatro núcleos:

"(1) escolhido e independente: lazer 'puro' como no ideal grego; (2) escolhido mas relacionado ao trabalho: lazer 'continuador'; (3) determinado pelos fatores estruturais ou sociais do trabalho mas independente em relação como trabalho: lazer 'complementar'; e (4) determinado pelo trabalho e relacionado a este: lazer de 'preparação' ou 'recuperação'."

Já as empresas que criam programas de lazer de qualquer espécie dentro de uma política de benefícios aos empregados, o fazem pensando muito mais nos benefícios que estes programas trazem à própria empresa. Esta é uma realidade difícil de ser modificada dentro do atual modo de produção, pois como diz DAMINELLI (1995) *"tudo o que se fizer em favor do empregado relaciona-se com a produtividade"*.

Mesmo trabalhos como de ALVES (1997), que defende *"a não manipulação das atividades de lazer"*, é possível verificar uma controvérsia quando no mesmo trabalho

ele também defende *"a utilização das características e dos fundamentos das atividades² na organização da produção ou dos serviços"*. Alguns autores defendem que, outros fatores, além da melhoria de qualidade de vida, levam as empresas a adotar programas de lazer, tais como envolvimento dos funcionários a fim de *"mascarar o conflito entre capital e trabalho"* (INÁCIO, 1997), espírito de equipe, exercício e criação de determinadas técnicas pois *"técnicas utilizadas em práticas esportivas durante o tempo disponível se transferem para o cotidiano de trabalho"* (idem, 1997), marketing interno e externo, além da extensão dos mecanismos de controle sobre os empregados. De acordo com PACHECO(1995) *"dessa forma a empresa lucra duplamente: primeiro por fixar uma boa imagem institucional perante a sociedade e segundo por manter sobre controle inclusive o tempo em que o funcionário não lhe deve obediência"*.

Mesmo nesse cenário, os programas de lazer oferecidos pelas empresas a seus empregados, muitas vezes podem significar a única opção na vida destas pessoas tão carentes neste tipo de vivência. Provavelmente, tais atividades influenciam nas escolhas efetuadas no tempo livre fora da empresa.

Ainda sabendo o quanto os valores da produção continuarão a ser prioritários, estes programas, principalmente aqueles relacionados com a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, podem representar benefícios aos empregados, entendendo o lazer como espaço privilegiado ao desenvolvimento pessoal e social. Concordo com a hipótese defendida por CAMARGO(1998) de que *"os setores das empresas, agrupados dentro do moderno DRH, não terão outra alternativa que a de assumir a parcela de responsabilidades que lhes cabe sobre o tempo livre dos empregados"*.

² O autor se refere aqui a atividades de lazer.

Acredito porém que estes programas oferecidos pelas empresas, devam ter um nível de qualidade mínimo e que siga algumas diretrizes, como as seguintes apontadas no documento "Política de Diretrizes de Ação do Sesi no campo lazer"(1990) :

"- conhecimento da realidade, necessidade e aspirações da clientela;

- atendimento aos interesses dos vários segmentos que compõe a clientela, considerando as características etárias e de sexo, e referenciando o conhecimento técnico;

- planejamento, execução e avaliação formativa e somativa das ações sob a ótica interdisciplinar e concurso de equipe - multiprofissional;

- participação efetiva da clientela no planejamento, organização e avaliação das ações;

- qualificação de recursos humanos que atendam as demandas técnicas dos interesses culturais do lazer nas áreas artística, físico-esportiva e social;

- intercâmbio permanente com órgãos e instituições que desenvolvam atividades correlatas, como um dos meios de colaborar para a atualização e enriquecimento técnico..."

- "...opção por programas / atividades que propiciem maior abrangência da clientela e consistência às ações do campo do lazer, combinando eventos permanentes, de apoio e de impacto..."

- "...oferta de atividades diversificadas, que atendam aos diversos interesses culturais do lazer de modo a concretizar o princípio de livre escolha..."

É dentro desta perspectiva que pretendo direcionar meu trabalho, avaliando como estão sendo programadas as atividades de lazer nas grandes empresas, onde o conflito Capital *versus* Trabalho são mais evidentes, e o que estes programas representam para os empregados. Apesar do trabalho em questão estar sendo realizado em apenas uma empresa, acredito que os resultados alcançados não estejam distantes da realidade geral encontrada nas outras empresas do mesmo porte.

1. LAZER NA ATUALIDADE

O lazer, em seu entendimento mais moderno e atual, já que ao longo dos tempos vários conceitos vêm sendo criados, pode ser entendido como o conjunto de atividades praticadas ou vivenciadas em um tempo livre de obrigações como o trabalho, onde as pessoas se entregam espontaneamente e de forma desinteressada, e com uma liberdade, mesmo que relativa, de escolha. As atividades podem ainda promover o descanso, o divertimento e mesmo um desenvolvimento pessoal, sendo que apenas os dois primeiros quesitos são citados pelas pessoas como próprios do lazer.

Sem dúvida alguma, muitos dos aspectos colocados neste conceito e que já vêm sendo discutidos por uma série de autores no decorrer da segunda metade deste século, são passíveis de questionamentos, principalmente as questões referentes ao tempo, atitude e liberdade de escolha.

Apesar do termo lazer estar sendo muito utilizado pela população de modo geral, o seu entendimento é muitas vezes equivocado, já que normalmente é associado a atividades recreativas e ao ar livre voltadas mais para crianças e jovens, dando um tratamento parcial ao tema, onde os aspectos atitude e tempo quase sempre são tratados separadamente ou nem mesmo são considerados. Há ainda os meios de comunicação de massa, que muito utilizam o lazer para designar eventos e produtos, de forma a limitá-lo ao consumo e aspectos econômicos, utilizando para ele a denominação de 'entretenimento'.

Por existir uma subjetividade muito grande quanto a sua compreensão, se faz necessário uma conceituação que dê conta dos seus diversos aspectos de forma conjunta e não isoladamente, como normalmente é feito. Esta visão pouco abrangente da população

com relação ao lazer, é, sem dúvida alguma, uma questão cultural, de uma sociedade orientada para o consumo, que por conveniência ou descaso, não tem acesso aos conceitos melhor elaborados aqui expressos.

Ao conceituarmos o lazer, as questões tempo e atitude devem estar presentes. O tempo é aquele necessário à participação nas atividades, e deve ser liberado das esferas de obrigação, que além do trabalho, são as obrigações religiosas, familiares como também o tempo para cuidados pessoais. Quanto a este conceito, as dúvidas começam a surgir, principalmente quando consideramos casos de pessoas que têm seu tempo pouco delimitado, e acabam misturando trabalho, outras obrigações e lazer. O tempo dedicado ao lazer está presente principalmente na sua concepção mais moderna, já que anteriormente à Revolução Industrial, considerado seu principal marco de origem, o tempo de trabalho era ditado por fatores naturais e culturais, onde não havia distinções nítidas entre trabalho e não-trabalho.

Já a atitude, diz respeito à postura das pessoas diante das experiências vividas no lazer, no que se refere à escolha e ao nível de satisfação atingido. Se tratado isoladamente, leva a crer que unicamente o prazer pode ser um determinante para se caracterizar o lazer, o que não é de todo correto. Portanto, o prazer associado ao trabalho, tomando apenas um exemplo, não pode ser definido como lazer, já que o componente da obrigação ainda se encontra presente.

Outro equívoco decorrente da falta de uma cultura de lazer, e que é notado principalmente no âmbito de uma sociedade que super-valoriza o trabalho, se refere aos preconceitos existentes em relação ao lazer, que ocorrem principalmente por ser ele colocado em oposição ao trabalho. A partir daí, o lazer é visto com “maus olhos”, devido ao fato de atrapalhar o trabalho e a produção, ser encarado como conjunto de atividades

fáceis e desmerecedoras de atenção e também como coisa de quem não gosta de trabalhar. Assim, o lazer só é valorizado, quando pode proporcionar algum tipo de vantagem econômica, demonstrando a importância dada ao modelo capitalista que governa o modo de produção, e assim o trabalho.

Este modelo capitalista, que de certa forma dita as normas de relação existentes em nossa sociedade, como não poderia deixar de ser, também lança seu domínio sobre a esfera do lazer, deixando este de ser um espaço de realização humana para atender as necessidades de produção e acumulação de capital. Visando satisfazer esta tendência, surge mais um segmento de mercado denominado “indústria do lazer”, que juntamente com a indústria do entretenimento vêm se firmando como as maiores e mais poderosas da atualidade. Isto só poderá trazer prejuízo à população, já que orienta todo seu lazer para o consumo. Tudo o que vem a ser espontâneo e genuíno, e que melhor representa a liberdade de escolha presente no lazer, é transformado em produto, assim como novas práticas são criadas e incorporadas no dia-a-dia das pessoas como necessidade básica.

Pela razão econômica, e por outras formas de coerção que pesam sobre a liberdade escolha das pessoas, prefiro acreditar que é no lazer que as pessoas são mais livres para realizar suas escolhas, o que não implica dizer que são totalmente livres, por mais que isto possa parecer claro para elas. Daí também a importância de relativizar a expressão 'tempo livre'.

O último ponto a ser discutido neste rápido apanhado sobre o significado do lazer para nossa sociedade, diz respeito à questão da atividade e da passividade. Em virtude da já mencionada indústria do lazer, que restringe as atividades àquelas baseadas no consumo, também as limita muitas vezes à passividade. Mas só esta afirmação não basta para definir a situação, já que muitas atividades consideradas passivas, principalmente

aquelas relacionadas a contemplação, descanso e mesmo a participação como espectadores de eventos culturais como espetáculos de teatro, dança, filmes e outros, sem dúvida alguma são muito ricas e merecedoras de destaque. Portanto, se faz necessário uma distinção entre consumismo passivo, que proporciona pouco desenvolvimento no plano cultural e psicossomático, e passividade no sentido de não estar ativo diante da prática de lazer em questão.

2. LAZER E TRABALHO

Conforme afirmado anteriormente, o lazer como conhecemos hoje surge após a Revolução Industrial na Europa do Sec. XVIII, onde o modo de vida predominantemente rural com um modelo de produção artesanal, passa a ser substituído pelo trabalho industrial executado no ambiente urbano.

Mas não foi exatamente da Revolução Industrial que surgiu o lazer moderno, já que com esta mudança drástica no modelo de produção e estilo de vida dos trabalhadores, suas jornadas de trabalho chegaram a ficar de 3 a 4 vezes mais extensas; *“com a disseminação das indústrias, esses trabalhadores saíram do campo em direção à cidade, onde foram submetidos a jornadas massacrantes de 3500 a 4000 horas anuais e, o que é pior, em ambientes e contextos sociais artificiais”* (CAMARGO, 1998).

Com esta realidade presente, não é de se acreditar que estes trabalhadores tivessem tempo até mesmo para pensar em lazer, trabalhando até 14 horas por dia, inclusive aos finais de semana, em um ambiente pouco favorável à realização pessoal.

Portanto, o lazer surge condicionado ao aumento do tempo livre subsequente à Revolução Industrial, fruto dos movimentos sindicais, ou seja, uma exigência dos próprios trabalhadores, que entre outras reivindicações, exigiam mais tempo para família, religião, descanso, recuperação, e por que não dizer também para o lazer. Nas décadas seguintes, outros componentes interferiram neste aumento do tempo disponível para o lazer: os adventos tecnológicos incorporados às indústrias que promoveram a mecanização e automação das tarefas; e a organização científica do trabalho, que teve Taylor (1856-1915) como seu maior precursor.

Aliás, estes componentes que de forma significativa contribuíram para um aumento do tempo livre dos trabalhadores, foram instituídos, na verdade, para otimizar os processos de produção, e acabaram criando uma nova relação do trabalhador com seu trabalho, tornando este último um espaço de pouca realização pessoal e desprovido de personalização e significado. O mesmo acabou se transformando em um conjunto de tarefas altamente parceladas, onde o ritmo era ditado por escalões superiores, não permitindo que o executante dominasse todo o processo, mas apenas a pequena parte que lhe era atribuída. Com isto, não se esperava que o operário dominasse um ofício ou que possuísse qualquer habilidade aprimorada ou conhecimento, bastando que fossem pessoas comuns que facilmente se adaptassem ao trabalho exigido, reduzindo desta forma a qualidade técnica destes trabalhadores.

Em 1913, com a instituição das linhas de montagem nas fábricas de Ford nos Estados Unidos da América do Norte, a fragmentação do trabalho e desqualificação dos operários se tornam ainda mais presentes, já que estes ocupavam postos fixos e as peças chegavam até eles, para executarem tarefas rudimentares como fixar um parafuso ou apertar uma porca. Este sistema de administração defendia que:

“a economia das faculdades mentais e a redução ao mínimo dos movimentos de cada operário, que, sendo possível, deve fazer sempre o mesmo movimento ao executar a mesma operação. (...) Fixo em seu posto de trabalho, o homem passou a ser quase um componente da máquina. Os seus movimentos deveriam ser feitos mecanicamente sem, segundo Ford, interferência da sua mente, guardando, assim, perfeita harmonia com o conjunto da linha de montagem.” (FLEURY, 1983)

A montagem do chassi de um carro, que antes era executado por um só homem no tempo de 12 horas e oito minutos, passou a ser fracionado em 84 operações extremamente simplificadas, reduzindo seu tempo de montagem para 1 hora e 33 minutos.

“...aquele trabalhador qualificado, antes necessário no processo de montagem era eliminado. Em seu lugar surgia um novo homem, cuja única função era repetir indefinidamente movimentos padronizados, desprovidos de qualquer conhecimento profissional, que para Ford ‘nada tem de desagradável’” (idem, 1983).

Este novo homem definido por Ford, passou a ser o trabalhador padrão deste período e deste modelo ainda vigente em muitas fábricas, principalmente em países subdesenvolvidos e em desenvolvimento como o Brasil.

Com relação ao tempo conquistado pelos movimentos sindicais, que de certa forma se beneficiaram dos novos modelos de produção, verifica-se a emergência do desejo do trabalhador de ter melhor qualidade de vida e bem-estar.

Não é de se acreditar, porém, que este tempo foi destinado totalmente ao lazer, já que existem muitos fatores limitantes para que tal ocorresse. Entre os mais significativos estão a necessidade de um segundo emprego e a falta de acesso às atividades, principalmente pela falta de um maior poder aquisitivo para essa finalidade. Isto se dá em parte por uma falta de preocupação do poder público, que não entende o lazer como uma necessidade social de primeira ordem, assim como da indústria do lazer, que limita as atividades àquelas orientadas principalmente para o consumo.

Uma das características mais marcantes do lazer com o advento da Revolução Industrial, é sua oposição com o trabalho. Em nossa sociedade, percebemos uma super valorização do trabalho, manifestação humana considerada a mais importante e essencial para uma realização plena.

Por mais que possa ser dito, é evidente que ainda existe uma divisão delimitada, para parte significativa de nossa sociedade, onde lazer é lazer e trabalho é trabalho. Mesmo assim, podemos notar uma certa 'permeabilidade' entre as duas manifestações, como o prazer associado ao trabalho, assim como muitos aspectos característicos do trabalho, como a racionalização de tarefas, presentes nas atividades ditas de lazer.

Esta oposição faz com que surjam muitos preconceitos com relação ao lazer, já que o trabalho é tido como a tarefa mais importante para as pessoas, para a qual os indivíduos são preparados durante toda sua vida. O preconceito de que o lazer atrapalha o trabalho, que é uma atividade vazia, ou que é coisa de vagabundo, o coloca em um patamar muito distante de sua real importância, como bem coloca MARCELLINO (1996):

“Teóricos orientam suas críticas ao lazer ressaltando as possibilidades de evasão que ele oferece e, com elas, os perigos de traição de um projeto humano que tem no trabalho o campo privilegiado de realização”.

Apesar de existir no senso comum esta oposição entre lazer e trabalho, junto ao meio acadêmico e científico começa a se estabelecer um consenso de que ambos estão estreitamente relacionados, um influenciando no outro, e, portanto gerando um certo grau de inter-dependência.

A influência do trabalho sobre o lazer se dá mais diretamente através de alguns fatores como o tamanho das jornadas de trabalho, que determina o tempo disponível para o lazer e, natureza do trabalho, que determina a energia das pessoas disponível para tal. O tipo do trabalho também pode afetar a escolha das atividades, bem como atitudes necessárias no tempo de trabalho se repetem no tempo de lazer.

Já a influência do lazer sobre o trabalho, talvez não tão nítida quanto a anterior, se dá no sentido de que as pessoas cada vez mais procuram incorporar o lazer a suas atividades cotidianas, incluído aí o próprio trabalho. PARKER (1978) assim exemplifica a situação: *“muitos jovens procuram as oportunidades de lazer nos empregos que escolhem. Os executivos e suas esposas recusam situações em locais onde a vida após o trabalho seja insatisfatória”*. Situações em que vemos o lazer incorporado ao ambiente de trabalho também são cada vez mais comuns. É o caso das pausas para o tão disputado cafezinho, dos jogos realizados nos intervalos de expediente e das festinhas de aniversário que acontecem nos escritórios.

Ainda na questão das relações existentes entre o lazer e trabalho, são colocadas duas tendências por parte dos estudiosos da área para definir a situação. Os primeiros, apontam para uma sociedade, ao meu ver hipotética, que tem no lazer o centro das atividades humanas, em substituição aos valores do trabalho, e que sustentam esta teoria em função das transformações que vêm acontecendo em nossa sociedade. Já os segundos se apoiam no modelo de sociedade ainda em vigor, que ainda super-valoriza o trabalho, e que, portanto, vê o lazer como atividade complementar. As maiores tendências nessa sociedade industrial, é atribuir ao lazer “funções” de caráter principalmente compensatório ou utilitarista.

Na abordagem compensatória, *“o lazer compensaria a insatisfação e a alienação do trabalho e de outras esferas de atuação humana”* (MARCELLINO, 1996). Nesta situação, vemos ainda mais reforçada a oposição existente entre lazer e trabalho, assim como a super valorização de um em detrimento do outro.

Já a abordagem utilitarista, *“procura justificar a atenção para com o campo do lazer, por parte de empregadores ou governantes, apontando os resultados psicológicos e as conseqüências econômicas, em termos de retorno para as empresas, ou ainda, para os países subdesenvolvidos, como forma de contribuição para o progresso social”* (idem, 1996). Aqui, o lazer mais uma vez é colocado como mera ferramenta da ideologia capitalista existente no trabalho, onde questões econômicas como crescimento, produtividade e lucro se configuram como objetivo primordial das instituições.

Neste tipo de abordagem, ainda estão incluídas todas as formas pelas quais as empresas procuram instrumentalizar o lazer, utilizando-o como ferramenta de auxílio no alcance de objetivos específicos, como motivação, espírito de equipe, marketing, aumento de produtividade de modo geral, tudo muitas vezes mascarado pelo discurso da melhoria da qualidade de vida do trabalhador ou de uma falsa ética com este, como coloca PADILHA (in INÁCIO, 1998):

“Os programas mais recentes de ‘Lazer na Empresa’ deixam transparecer, com evidência, a veiculação do lazer como momento compensatório e recuperador do trabalhador (...) A empresa que oferece serviços de lazer aos trabalhadores acaba por aprofundar o seu alcance em outras esferas da vida dos indivíduos, contribuindo, assim, para a difusão de uma nova versão do capitalismo: a do ‘capitalismo humanizado’”.

Nestes dois séculos que separam a revolução industrial dos dias de hoje, quem mais tem sido afetado por esta realidade apresentada até aqui, foram sem dúvida alguma, os trabalhadores das fábricas. Só agora se começa a ouvir falar na humanização do trabalho, através da implementação de programas de qualidade total nas empresas na qual a qualidade de vida dos colaboradores é um item essencial. Mas durante todo este período foi ele quem pagou o alto custo do trabalho industrial, alienante, fragmentado, e de pouca satisfação, significado e interesse para seu desenvolvimento como ser humano.

A organização científica do trabalho instituiu a fragmentação das tarefas nas fábricas, fato este que promoveu uma separação distinta entre pensamento e execução das tarefas, ou seja, o trabalhador só deve executar sem precisar entender o objetivo de suas ações. É nessa perspectiva que se conceitua a alienação no trabalho, tão presente nas indústrias, e que é caracterizado pela despersonalização, falta de participação, especialização e falta de domínio sobre o processo de produção como um todo. *“Encher materialmente, com seu corpo, um espaço na fábrica ou no escritório, executar movimentos cujo desenrolar foi calculado pelo cérebro de outros homens, desdobrar a força física de cada um ou utilizar a energia do vapor ou da eletricidade, não é isto o que permite a seres humanos manifestar suas aptidões essenciais”* (FRIEDMANN, 1972).

A realidade se torna ainda mais preocupante com um fato que, decorrente também dos avanços tecnológicos e organizacionais, vem surgindo de forma sem precedentes na história e que parece ser uma tendência irreversível para as próximas gerações: o desemprego. A lógica capitalista se aproveita dos recursos atuais que poderiam tornar possível a produção da mesma quantidade de bens em um menor espaço de tempo, para produzir mais bens no mesmo espaço de tempo, ocorrendo conseqüentemente, uma redução da mão-de-obra empregada.

Este novo fato chega a ser aterrorizante para uma sociedade que é preparada durante toda sua vida para o trabalho, e que de repente se vê com poucas perspectivas para tal. Para este problema estrutural acredito que só existem duas saídas: ou se estabelece uma política consistente de incentivo ao emprego ou esta sociedade começa a se preparar para viver em um mundo diferente, onde existam outros espaços de realização humana que não o trabalho. Neste novo mundo poucos precisarão trabalhar para gerar as condições de subsistência para o restante da humanidade. E todos estes poderão se dedicar integralmente a outras atividades, como por exemplo o lazer.

Mas tudo isso não passa de uma incógnita, já que até o mais otimista dos autores em relação ao tema, o italiano DOMENICO DE MASI, que em seus livros defende a hipótese que a situação atual de falta de empregos, é fruto dos esforços do homem ao longo destes duzentos anos de criar as condições necessárias para não precisar mais trabalhar, ainda tem suas dúvidas se a humanidade realmente estará preparada para esta nova realidade. Ele coloca desta forma a questão estrutural:

“...atualmente a questão que se coloca é a seguinte: a terceira Revolução Industrial levará à sociedade do desemprego ou à do tempo livre? Libertará os homens dos trabalhos alienados ou os alienará ainda mais com a inatividade forçada? Levará a uma nova idade de ouro quando será possível trabalhar sempre menos, dispondo, todavia, de uma massa de riquezas sempre maior, ou acabará por condenar alguns ao desemprego e outros à improdutividade ” (De MASI, 1999).

A terceira revolução industrial mencionada, diz respeito ao momento em que os avanços tecnológicos e o acúmulo de capital sem precedentes na história, permitirão que o

homem participe dos processos de produção investindo menos tempo, surgindo assim novas possibilidades de desenvolvimento humano nesse tempo conquistado.

Esta nova filosofia organizacional que vem crescendo nas empresas, e que entre outras coisas procura melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, representa o primeiro momento nestes dois séculos de sociedade capitalista-industrial em que eles finalmente podem estar recebendo benefícios que venham a minimizar toda a insatisfação gerada por seu trabalho. Mesmo que os objetivos das empresas não continuem sendo os mais nobres, o resultado para os trabalhadores é que deve ser levado em consideração. Apesar da situação ainda continuar longe do ideal, é um começo promissor.

3. QUALIDADE TOTAL NAS EMPRESAS E SUA RELAÇÃO COM O LAZER

Boa parte das empresas, principalmente as de grande porte, fazem algum tipo de investimento em atividades de lazer para seus empregados. Este investimento, por menor que venha a ser, reflete uma tendência facilmente explicada por uma série de motivos que colocarei a seguir, ou como CAMARGO (1990) entende a questão *"as empresas não terão outra alternativa que a de assumir a parcela de responsabilidade que lhes cabe sobre o tempo livre dos empregados"*.

Isto se deve pelo fato de uma política de administração pautada pelos princípios da qualidade total, que prega um aprimoramento qualitativo de todas as partes envolvidas nos processos de produção, incluído aí o fator humano, ou seja, as pessoas que fazem parte do quadro de funcionários das empresas. Nesta preocupação com os recursos humanos, o lazer é um dos componentes que vêm recebendo investimentos e que vem sendo valorizado como um possível indicador de melhoria de qualidade de vida.

Não se deve, porém, acreditar que as empresas vêm demonstrando uma nova ética em relação aos seus funcionários, mas isto se dá em virtude de uma exigência muito mais mercadológica, e que faz parte de um processo maior de mudanças em todos os setores organizacionais. Inclusive, as novas tecnologias e formas de gerenciamento que continuam a ser incorporadas, só reafirmam o quanto o trabalho continua alienante e insatisfatório.

A *'responsabilidade'* sobre o tempo livre dos trabalhadores citada por CAMARGO, se dá mais no sentido de que dentro de seu contexto social, os trabalhadores

não vêm encontrando um acesso adequado à experiências de lazer, em parte por falta de uma educação voltada para tal e também em função do descaso do poder público para a questão. Os empregadores se valem desta situação para estender seus laços também sobre o tempo em que seus colaboradores não estão trabalhando.

Portanto, em nenhum momento se deve perder de vista o fato que ‘ (...) *não é apenas uma questão de ética com o empregado (...) mas é uma questão de desenvolvimento dos recursos humanos...* ’ (DAMINELLI,1995).

Dentre outros motivos que levaram as empresas a adotar programas de lazer, um dos mais significativos foi pressão exercida pelos trabalhadores que se apoiaram nos movimentos sindicais, onde, em primeiro lugar lutou e continua lutando pelas reduções nas jornadas de trabalho e conseqüente aumento do tempo livre. Com o desemprego estrutural, este movimento sindical se perde um pouco, já que direciona suas forças na manutenção do número de empregos nas fábricas.

Os demais motivos, levam em consideração os aspectos funcionalistas e utilitaristas do lazer onde *"utilização de atividades de lazer que visam alcançar objetivos funcionais ou econômicos"*(ALVES,1997), que são definidos por Ethel Bauzer (in ALVES,1997) como *"...poderoso recurso de ajustamento do homem"*. Mesmo o lazer utilitarista, ferramenta de auxílio das empresas no processo de produção e crescimento econômico, não vem sendo corretamente utilizado, por falta de consciência de suas reais possibilidades ou mesmo pelo preconceito que o tema impõe, fazendo assim que os programas sejam voltados à aspectos funcionais específicos, como: motivação, inculcação de espírito de equipe, recuperação psicossomática, instrumento de controle, compensação do mal-estar gerado pelos ambientes de trabalho, envolvimento, desenvolvimento de habilidades técnicas e muitas outras.

As empresas também vêem nestes programas uma forma bastante eficaz de constituir uma boa imagem junto à comunidade e funcionários de modo geral. É muito bom para a sua imagem junto à opinião pública ser considerada uma boa empregadora, além de atrair funcionários ainda melhores. A obtenção do certificado ISO de qualidade dos produtos e serviços também só é possível com bons indicadores de qualidade de vida no trabalho. Uma pesquisa realizada pela revista EXAME (edição Agosto/99), que aponta as 50 melhores empresas para se trabalhar, é possível verificar que a presença de clubes recreativos, programas de lazer no ambiente de trabalho e programas de atividade física estavam presentes entre os itens avaliados, demonstrando a importância que vem sendo dada ao tema.

Para o trabalhador, que *'dedica a fatia existencial mais nobre do seu tempo a um trabalho pouco gratificante'* (CAMARGO,1990), o lazer representa um aspecto que ameniza estas insatisfações e conflitos existentes com relação a seu trabalho. Para muitos ainda representa a única oportunidade de acesso a atividades que podem promover além de descanso e divertimento, o seu desenvolvimento pessoal e social.

Acredito portanto, que a possibilidade do lazer trazer benefícios inegáveis tanto para os empregados como também para os empregadores, seja a principal justificativa para se investir nesta causa.

Em virtude de todas as considerações discutidas acima, talvez o mais apropriado fosse substituir o termo 'lazer nas empresas' por 'recreação nas empresas', já que toda ideologia capitalista impregnada nestas instituições as impeçam de oferecer lazer no seu sentido mais correto, já que o crescimento econômico e a acumulação de bens continuarão ainda por um bom tempo a ser o objetivo primordial nesses ambientes. Mas isto não impede que os programas, no mínimo, satisfaçam necessidades básicas de lazer,

possibilitando que os funcionários participem de atividades novas e que tenham acesso a outras que em nenhum outro espaço o teriam.

4. O LAZER COMO ELEMENTO DA QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES

Uma questão que tem recebido muito destaque tanto pela mídia como por outras esferas da sociedade nos dias de hoje, tem sido o da qualidade de vida. O termo está tão em evidência, que muitas vezes não acaba sendo empregado corretamente.

Entre muitas concepções, existe um consenso de que é uma questão muito subjetiva, que tem a ver com uma sensação de bem-estar e equilíbrio nos planos físico, mental, intelectual, social, profissional e espiritual. Na conceituação de SILVA & DE MARCHI (1997):

“viver com qualidade de vida é saber manter o equilíbrio do dia-a-dia, procurando sempre melhorar o processo de interiorização de hábitos saudáveis, aumentando a capacidade de enfrentar pressões e dissabores e vivendo mais consciente e harmônico em relação ao meio ambiente, às pessoas e a si próprio”.

Não é correto dizer que apenas morar bem, ter uma condição financeira confortável ou mesmo gozar de plena disposição física seja o bastante para configurar uma boa qualidade de vida. A palavra chave é o equilíbrio entre os diferentes planos citados acima, de forma que o indivíduo tenha plena consciência de que isto esteja acontecendo através da sensação de bem-estar que esta situação lhe proporciona. Portanto, o estilo de vida das pessoas é um determinante para sua melhor qualidade.

Com relação às empresas, estas vêm na qualidade de vida de seus colaboradores, uma importante ferramenta para uma melhor produtividade, competitividade, qualidade, contenção de custos, imagem e outros fatores. Por isso, dentro da concepção moderna de gerenciamento que vem sendo denominada de qualidade total, o fator humano tem sido fundamental para as empresas que pretendem se destacar no mercado altamente competitivo que se configura.

A questão da qualidade de vida no trabalho se revela ainda mais importante em função das precárias condições a que as pessoas têm se submetido para garantir seus empregos e seu sustento, ao longo destes dois séculos que separam a revolução industrial dos dias de hoje. Foi preciso todo este tempo para que se começasse a falar num trabalho mais humanizado.

A maioria dos programas de empresas que vêm investindo em seus recursos humanos, tem dado importância somente a questão da saúde, e é exatamente este setor que tem recebido a maior parte dos investimentos.

É evidente a importância que tem tanto para os indivíduos como para as empresas a questão da promoção da saúde nos locais de trabalho. Este tipo de iniciativa é significativa tanto para a empresa, que passa a contar com uma força de trabalho mais saudável, maior produtividade, melhor imagem, melhor ambiente de trabalho e menores índices de absenteísmo e acidentes de trabalho; como para os indivíduos, que passam a ter mais motivação, satisfação, resistência e saúde de modo geral.

Questiono, no entanto, o fato de só se investir na área de saúde ocupacional, sem dar a devida importância a outras dimensões do ser humano no ambiente de trabalho, entre as quais coloco o lazer como um dos mais significativos elementos para determinar uma boa qualidade de vida.

Pelo seu potencial de promover o desenvolvimento pessoal, e ao meu ver contribuir efetivamente em todos os planos existenciais: físico, mental, intelectual, social, profissional e espiritual, as experiências de lazer podem, de maneira significativa, contribuir na redução das tensões existentes na relação capital e trabalho, bem como contribuir para se levar uma vida mais criativa e saudável.

Apesar de já ser uma necessidade social, o lazer ainda é encarado com uma série de preconceitos, principalmente que pode atrapalhar na execução do trabalho. Mas mesmo assim, uma série de experiências vêm sido realizadas nos ambientes de trabalho, principalmente nas empresas de grande porte, onde os conflitos existentes entre capital e trabalho são mais evidentes, e também onde são encontrados mais recursos para implantação de programas.

Com os apelos cada vez mais freqüentes no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho, é de se acreditar que daqui para frente as empresas comecem a entender o lazer como campo privilegiado, para que tal ocorra entre seus colaboradores.

5 - EMPRESA PESQUISADA

5.1. Dados da Empresa

A empresa pesquisada localiza-se na região de Campinas – SP e trabalha com alta tecnologia, produzindo equipamentos na área de informática, como microcomputadores, *notebooks*, servidores de rede e outros.

É uma multinacional que tem sua sede nos Estados Unidos e possui unidades em praticamente todos os continentes, sendo a unidade pesquisada a única localizada em território brasileiro. É uma das maiores, senão a maior, do segmento no Brasil, sendo classificada pelo guia da Revista Exame da edição de março/1999 intitulado “*AS MELHORES E MAIORES DO ANO DE 1998*” como uma das 100 maiores empresas do Brasil, com um faturamento bruto no ano de 1998 de R\$ 700 milhões.

Possui 650 funcionários atuando diretamente na fábrica, o que a classifica como uma empresa de grande porte pelos critérios da CIESP. Ao meu ver este número é relativamente baixo, considerando-se o volume de produção que está na média de 20000 peças mensais; e também pelo fato da empresa funcionar em três turnos diários. Isto se dá pelo elevado grau de informatização e automação dos processos de produção.

A empresa tem uma política forte de recursos humanos, sendo apontada em outro encarte da Revista Exame, desta vez na edição de Agosto/1999, como uma das 50 melhores empresas para se trabalhar, em uma pesquisa que levou em conta aspectos como salários, benefícios extras, ambiente de trabalho e possibilidades de participação e crescimento. Nesta pesquisa o lazer foi colocado dentro do critério de benefícios oferecidos pela empresa.

Estes 650 funcionários estão divididos em três setores de atuação distintos, que são: administrativo, produção e de serviços como limpeza, refeitório e segurança. Existe uma equivalência no número de funcionários dos setores administrativo e de produção, de cerca de 35% cada um, o que demonstra mais uma vez o avançado grau de informatização e automação presentes no setor de produção, priorizando a participação humana em segmentos como distribuição, controle, marketing e direção de modo geral. Levando em conta que o setor administrativo só atua em um turno e o de produção em três turnos diários, proporcionalmente a quantidade de funcionários do primeiro grupo é maior. Os 30% restantes do total de empregados são destinados ao setor de serviços, que são executados por empresas terceirizadas, e que são responsáveis pela limpeza, refeitório, segurança, transporte e manutenção das máquinas.

Quando digo que os três setores de atuação são distintos, isto se dá pela formação e experiência exigida pelos cargos, e também por níveis sócio-econômicos diferenciados.

No setor administrativo, a exigência mínima é de curso superior, salvo algumas exceções como secretárias, telefonistas e estagiários; e muitas vezes exige também cursos de pós-graduação, outros idiomas e anos de experiência, como no caso dos cargos de gerência e direção. Estes funcionários só trabalham no turno principal, que vai das 08:00hs às 17:00hs.

Já o setor de produção exige 2º grau completo, além de cursos técnicos, e são responsáveis por operar as máquinas e pela atuação na linha de montagem. Se revezam em três turnos de 8 horas, sendo o turno com maior concentração de funcionários o principal.

O setor de serviços é o que apresenta um nível de formação e sócio-econômico inferior aos demais, ficando os mesmos a critério de cada uma das empresas que terceirizam seus serviços.

5.2. O lazer na empresa pesquisada

Demonstrando a preocupação da empresa com o lazer de seus funcionários foi criado a pouco mais de um ano um clube recreativo. Esta preocupação faz parte de uma questão mais ampla incluída na política de Recursos Humanos da empresa, que é a de proporcionar uma série de benefícios de qualidade e criar um ambiente de trabalho agradável, de forma a amenizar os conflitos existentes na relação Homem x Trabalho, além de associar a imagem da empresa a esta política ‘humana e ética’ de preocupar-se com a qualidade de vida de seus colaboradores.

Pelo estatuto da empresa, o clube tem a seguinte finalidade:

“O clube existe para intensificar a confraternização e o relacionamento entre funcionários e aposentados. Também visa colaborar com a empresa especialmente em programas culturais e de aperfeiçoamento de seu pessoal. Além disso, o clube se propõe a realizar ou patrocinar reuniões sociais, culturais e artísticas, bem como desenvolver a educação física em todas as modalidades e estimular a prática de esportes amadoristas.” (ESTATUTO DO CLUBE RECREATIVO, 1998)

Este parágrafo do estatuto expressa bem a visão por parte da direção em relação ao clube, onde vejo uma preocupação maior em beneficiar a empresa do que oferecer um lazer de qualidade aos freqüentadores. Isto fica claro, quando em nenhum momento são mencionados os termos lazer e qualidade de vida, mas sim ‘colaborar com a empresa’ e ‘aperfeiçoamento de pessoal’. A limitação das práticas às esportivas, como mencionado no estatuto, é fruto de uma estrutura já ultrapassada, que remete às associações desportivas

classistas, que tinham por objetivo principal a divulgação da marca e nome da empresa através de equipes amadoras em jogos operários e outros torneios. Esta estrutura também demonstra uma preocupação com o preparo e recuperação das forças de trabalho através da educação física.

Este clube recreativo se localiza junto à empresa e funciona legalmente como uma entidade independente, inclusive com CGC próprio, mas como não poderia deixar de ser, funciona em função dos interesses da empresa, sendo inclusive seu presidente o diretor de recursos humanos da empresa, que por sua vez responde ao presidente da empresa.

Seu espaço físico, de 36000 m², é constituído de: sede social com sala de ginástica, salão de jogos, sala de TV e leitura, escritório, campo de futebol oficial, campo de futebol society, quadra poli-esportiva, piscina grande e infantil, quadra de tênis, playground para as crianças, área para churrasco com mesas e cadeiras, 4 churrasqueiras de alvenaria e quiosque além de muita área verde.

Qualquer funcionário da empresa tem o direito de se associar ao clube, mesmo os terceirizados, sem qualquer tipo de distinção. Porém, é cobrada uma taxa de R\$ 10,00 mensais por sócio titular, dando a este o direito de inscrever seu cônjuge e filhos como dependentes, possibilitando a estes o direito de também se tornarem sócios.

Atualmente, pouco mais da metade dos funcionários são associados ao clube, que somados aos seus dependentes, totalizam aproximadamente 1000 sócios. Os funcionários que optam por não se tornarem sócios, o fazem alegando três motivos principais: falta de uma programação que os motive para tal, dificuldade de acesso e valor das mensalidades. Acredito que o primeiro motivo seja o mais significativo, já que se existisse uma programação consistente e que motivasse os funcionários à participação, os demais motivos não configurariam uma dificuldade para eles se tornarem sócios.

De efetivo, o clube não oferece qualquer tipo de programação constante, baseando toda sua atuação em ações isoladas, como festas e torneios. Os momentos em que são registrados um maior número de pessoas no clube são os intervalos no expediente, quando os sócios vão para lá ver televisão, ler jornal ou aproveitar uma sombra para descansar e dormir. Nos finais de semana com sol, é registrado uma média de 120 pessoas nos dois dias, que se dirigem até o clube para utilização de suas dependências, principalmente campo, quadras e piscina.

A empresa utiliza o espaço do clube para a realização de festas tradicionais, como confraternização de fim-de-ano, festa junina, festa das crianças e outras. Estes eventos são os que costumam reunir o maior número de pessoas, já que são oferecidas muitas atrações sem nenhum custo para os participantes, sendo tudo subsidiado pela empresa. Esta situação se contrasta com tudo o mais que é oferecido pelo clube, que se limita a oferecer seu espaço aos associados e algumas ações isoladas, como aulas de tênis, ginástica e natação, em iniciativas de próprios funcionários e que não contam com nenhum tipo de apoio além da cessão do espaço. Nestas aulas, os interessados contratam um professor da modalidade, nem sempre um profissional de educação física, e fazem um rateio entre si para efetuar o pagamento destas pessoas. Evidentemente, quem não participa do rateio não pode participar das aulas.

Existe na empresa uma equipe amadora de futebol que a representa em torneios operários e outros jogos, e que recebe o maior estímulo na forma de prioridade para utilização do campo de futebol, uniforme, dispensa do trabalho para treinos e jogos, além da contratação de um profissional de educação física, o único no clube, responsável pelo treinamento e suporte técnico do time.

O evento que mais teve repercussão este ano, foi um acampamento realizado no clube para os filhos de funcionários que ocorreu no mês de julho, período de férias escolares. Este evento funcionou com o caráter de experiência, e visto o sucesso alcançado, é de se estranhar que não tenha se repetido. Este acampamento teve a duração de três dias, onde os 32 participantes com idade entre 07 e 12 anos estiveram acomodados em alojamentos improvisados e durante todo o dia estiveram realizando atividades programadas por uma equipe de agentes de lazer, com formação na área de Educação Física e com experiência neste tipo de evento. A empresa, mesmo que cercada de preocupações em relação ao sucesso do evento e com eventuais imprevistos que pudessem vir a afetar sua imagem, assumiu todos os custos, o que motivou os funcionários a inscreverem seus filhos. O evento só não teve mais participantes já que o limite de inscritos foi fixado em 32 em virtude da capacidade física dos alojamentos.

O acampamento foi a única atividade programada no clube que envolveu a questão do lazer com atuação de profissionais especializados da área, e o aspecto mais positivo alcançado foi o grande impacto que causou na empresa de modo geral. Um aspecto interessante foram os cuidados excessivos que a empresa tomou no sentido de se evitar que qualquer acidente viesse a acontecer, que de certa forma afetou até mesmo a realização do evento, já que uma verba que poderia ser revertida em mais vagas, profissionais atuando ou mesmo material e equipamentos, foi revertido na contratação de seguranças, equipe médica e aquisição de planos de seguro saúde para todos os participantes. A preocupação foi tanta, que até algumas atividades foram proibidas, como as aquáticas e noturnas, o que sem dúvida alguma quase veio a comprometer o sucesso alcançado.

A falta de uma programação mais consistente, se dá em parte pela falta de verbas, já que a empresa só participa com recursos financeiros em eventos, sem realizar

uma contribuição mensal fixa. Todo o dinheiro arrecadado com as mensalidades é destinado ao pagamento de serviços como assinatura de TV via satélite, assinatura de jornais, pagamento dos salários, aquisição de material esportivo e uniformes, pagamento do técnico da equipe de futebol. Metade do dinheiro é depositado em um fundo de reserva destinado à obras e eventos ocasionais. Somente a manutenção do clube e segurança, assim como fornecimento de água e luz são de responsabilidade da empresa.

Portanto, como foi possível observar, todo o lazer oferecido pelo clube recreativo desta empresa, consiste basicamente no espaço físico disponível para a realização de atividades de lazer, e onde todas as ações observadas estão longe de constituir uma melhoria na qualidade de vida dos funcionários, mas sim beneficiar questões basicamente institucionais, como marketing e produtividade. O que ainda falta para ser assimilado por esta empresa, assim como na maioria delas, é que o lazer, mesmo dentro de sua natureza básica, de caráter descompromissado e desinteressado, onde o participante seja o principal beneficiado, pode sim ajudá-la a alcançar todos os seus objetivos mercadológicos e de produtividade, configurando assim uma relação simbiótica onde as duas partes saem ganhando da mesma forma.

6. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS DA PESQUISA

A pesquisa realizada no clube recreativo da empresa se constituiu de um questionário aplicado junto aos funcionários associados enquanto estes se encontravam nas dependências do clube.

O questionário foi aplicado junto a 32 funcionários, representando uma amostra intencional e não-probabilística, valendo o critério da disponibilidade dos entrevistados, fazendo parte dela todos os funcionários que se encontravam nas dependências do clube nos dois dias em que os dados foram coletados.

Utilizou-se essa técnica de amostragem pelo fato de que única permissão que obtive, foi do diretor do clube, que também é diretor de recursos humanos da empresa, de realizar o trabalho somente nas dependências do clube recreativo, que tem um certo grau de independência em relação a empresa.

Dessa forma, todas as pessoas pesquisadas são funcionários associados ao clube, que efetivamente o freqüentavam naquele dia. Este é um dado muito importante, principalmente se levarmos em conta o fato de que entre 350 associados, não são muitos os freqüentadores assíduos, em virtude de uma série de fatores já mencionados, como a falta de atrações que os motivem para a participação.

Esta amostra de 32 pesquisados, corresponde a aproximadamente 5% de funcionários da empresa e a 10% dos associados, o que significa uma parcela razoável tendo em vista as limitações já mencionadas.

Com relação ao questionário utilizado na pesquisa, este era composto de 13 questões, entre abertas e fechadas de múltipla escolha. O tempo médio de preenchimento

não ultrapassou dez minutos, sendo que os entrevistados o faziam sentados em um local apropriado, e com orientações do entrevistador quando necessário.

O questionário foi elaborado com o objetivo de levantar questões referentes à:

- 1) Disponibilidade de tempo livre e o tempo de trabalho dos funcionários;
- 2) Preenchimento deste tempo livre no que diz respeito à atividades e locais;
- 3) Participação do clube recreativo no preenchimento desse tempo livre;
- 4) Influência do clube recreativo no estilo de vida dos associados e dependentes;
- 5) Dados pessoais, como idade, sexo, nível de atuação na empresa e número de dependentes.

Com a análise destes itens, foi possível estabelecer as relações necessárias na elaboração dos objetivos a que este trabalho se propôs. Os dados foram interpretados de forma geral e ainda em comparação com as variáveis idade e nível de atuação.

6.1. Perfil dos entrevistados

As questões de número 09, 10, 11 e 12 foram utilizadas para traçar um perfil dos funcionários de acordo com as necessidades da pesquisa. Pelo fato do clube possuir os mesmos dados, só que referentes a empresa como um todo, foi possível estabelecer uma comparação entre eles.

Os resultados foram os seguintes:

SEXO	
Masculino	Feminino
93,5%	6,5 %
30 ocorrências	2 ocorrências

O restante da empresa indica um total de 88% dos funcionários sendo do sexo masculino e o restante do sexo feminino, o que leva a crer que os homens freqüentam mais o clube.

IDADE		
De 18 a 24 anos	De 25 a 35 anos	De 36 a 45 anos
34,5%	56,5%	9%
11 ocorrências	18 ocorrências	3 ocorrências

Estes dados provam que os jovens freqüentam mais o clube, já que 20% dos funcionários da empresa tem entre 36 e 45 anos de idade, e ainda 9% tem mais de 46 anos. Nenhum sócio na faixa de mais de 45 anos está representado na pesquisa, não fazendo parte do perfil dos freqüentadores. Dos funcionários da empresa, 71% têm menos de 35 anos, contra 91% dos funcionários entrevistados.

SETOR DE ATUAÇÃO		
Administrativo	Produção	Terceirizado
13%	37%	50%
4 ocorrências	12 ocorrências	16 ocorrências

Aqui é possível notar um dado bastante interessante, que diz respeito à participação no clube conforme o setor de atuação na empresa. Do total de funcionários da empresa, os terceirizados representam 30%, enquanto que na amostra trabalhada eles representam 50%, o que leva esta faixa a ser, tanto diretamente como proporcionalmente, a que mais frequenta o clube. Lembro novamente que esta faixa de trabalhadores é a que possui nível sócio-econômico mais reduzido em relação as outras.

Em compensação, os funcionários do setor administrativo, que na empresa representam 35% do total, na amostra coletada representou apenas 13%, sendo estes os menos representativos no clube. Isto se dá pelo fato de que as pessoas que se enquadram neste grupo, em sua maioria, já são associados a outros clubes, além de terem acesso a uma gama maior de oportunidades de lazer, como viagens, *shopping centers*, cinema, teatro e outros.

DEPENDENTES	
Sim	Não
78%	22 %
25 ocorrências	7 ocorrências

Este dado em especial foi o único que não consegui informações referentes ao universo da empresa mas sim do clube. Do total de funcionários que são associados, apenas 9% não têm registrado pelo menos um dependente, contra 22% que responderam que não

possuem dependentes. Esses dados talvez se expliquem pelo fato de existir uma diferença entre dependentes registrados e os que realmente freqüentam o clube.

Quanto a participação dos familiares, vale a pena lembrar a importância que a empresa dá em estender os seus laços para além do funcionário, tornando seus dependentes também participativos e atuantes no universo da instituição, gerando assim um grau ainda maior de dependência.

6.2. Tempo de trabalho

De modo geral, os funcionários entrevistados assim definiram o seu tempo de trabalho:

TEMPO DE TRABALHO			
De 40 a 44 horas	De 45 a 49 horas	De 50 a 59 horas	Mais de 60 horas
28%	50%	15,5 %	6,5%
9 ocorrências	16 ocorrências	5 ocorrências	2 ocorrências

Levando em consideração que as jornadas de trabalho na empresa, variam de 40 horas semanais, que é o tempo estipulado nos contratos firmados com os empregados, até 48 horas semanais, que corresponde ao tempo estipulado nos contratos mais 8 horas que é o máximo de hora extra que um funcionário executa por semana, é possível determinar duas razões que justifiquem as respostas dadas pelos funcionários, onde 22% deles respondeu que trabalha mais de 50 horas por semana.

A primeira hipótese é que estes funcionários realizam atividades paralelas, remuneradas ou não, que estejam classificando aqui como trabalho. Outras atividades como cuidados da casa ou com a família, também podem estar sendo entendidas como tal.

A segunda hipótese é que os entrevistados tenham se equivocado em relação a este tempo de trabalho, já que nem todos tem isso claro e foi preciso que pensassem bastante para responder esta questão.

Nível de Atuação: PRODUÇÃO

TEMPO DE TRABALHO			
De 40 a 44 horas	De 45 a 49 horas	De 50 a 59 horas	Mais de 60 horas
-	58%	25 %	17%
-	7 ocorrências	3 ocorrências	2 ocorrências

Nível de Atuação: ADMINISTRATIVO

TEMPO DE TRABALHO			
De 40 a 44 horas	De 45 a 49 horas	De 50 a 59 horas	Mais de 60 horas
50%	50%	-	-
2 ocorrências	2 ocorrências	-	-

Nível de Atuação: TERCEIRIZADO

TEMPO DE TRABALHO			
De 40 a 44 horas	De 45 a 49 horas	De 50 a 59 horas	Mais de 60 horas
44%	44%	12%	-
7 ocorrências	7 ocorrências	2 ocorrências	-

Aqui o dado mais significativo diz respeito às situações opostas vividas pelos funcionários administrativos em relação aos do setor de produção. Enquanto os primeiros são os que demonstram trabalhar menos, os demais mencionam que trabalham até mais de 60 horas e nenhum destes trabalha menos de 44 horas por semana.

No caso desta empresa, infere-se que o alto nível econômico presente no setor administrativo, não torne necessário que estes arrumem um segundo emprego ou algum 'bico'. Estes funcionários também dificilmente precisam cumprir jornadas extras de trabalho, o que mais freqüentemente ocorre com os funcionários do setor de produção.

O deslocamento até o trabalho também pode ser um fator determinante, já que os empregados administrativos podem, em sua maioria, se deslocar até a empresa com veículos próprios, enquanto os da produção utilizam como transporte ônibus fretados cedidos pela empresa, que em alguns casos recolhe o passageiro em sua casa até uma hora e meia antes do início de sua jornada, devido aos trajetos que os mesmos têm que realizar.

Este tempo de deslocamento também pode ser encarado como um tempo gasto com o seu emprego, aumentando assim sua jornada de trabalho absoluta.

6.3. Tempo de lazer

Com relação ao tempo disponível, que pode ser empregado para práticas de experiências de lazer, os funcionários responderam da seguinte forma:

TEMPO LIVRE DURANTE A SEMANA (em horas por dia)			
Até uma hora	De 1 a 2 horas	De 2 a 4 horas	De 4 a 6 horas
44%	34%	15,5 %	6,5%
14 ocorrências	11 ocorrências	5 ocorrências	2 ocorrências

TEMPO LIVRE NOS FINAIS DE SEMANA (em horas por dia)				
Até uma hora	De 1 a 2 horas	De 2 a 4 horas	De 4 a 6 horas	Mais de 6 horas
18,5%	32,5%	18,5%	24%	6,5%
6 ocorrências	10 ocorrências	6 ocorrências	8 ocorrências	2 ocorrências

Estes dados expressam pouco tempo livre, ou pelo menos uma percepção de que possuem pouco tempo. Esta percepção se deve ao fato do pouco entendimento que a maioria da população tem com relação ao lazer, não entendendo que certas atividades ou práticas possam ser classificadas como tal.

Como era de se esperar, existe mais tempo disponível aos finais de semana, já que são dias sem jornada de trabalho na empresa, mesmo que isso não os impeça de ter outros tipos de ocupações. Mesmo assim, apenas 2 pessoas mencionaram que tinham mais de 6 horas por dia de tempo livre, o que talvez esteja pouco fora da realidade. Um pouco mais significativo foram as duas ocorrências que indicam um tempo superior a 4 horas durante os dias de semana.

Estes mesmos dados, combinados com a variável referente ao setor de atuação na empresa dos funcionários, demonstrou os seguintes resultados:

TEMPO LIVRE DURANTE A SEMANA (em horas por dia)				
Nível de atuação	Até uma hora	De 1 a 2 horas	De 2 a 4 horas	De 4 a 6 horas
Produção	59%	33%	8%	-
Administrativo	-	50%	25%	25%
Terceirizado	43,5%	31%	19%	6,5%

Estes resultados evidenciam mais uma vez a oposição existente entre produção e administração, onde no primeiro grupo não houve nenhuma ocorrência para mais de 4 horas de tempo livre, enquanto no segundo grupo se nota 25% das ocorrências. No setor administrativo também é significativo o fato de que todos mencionaram ter pelo menos uma hora de tempo livre por dia. Já na produção, mais da metade das ocorrências indicam que possuem pelo menos uma hora por dia que potencialmente podem ser empregados com atividades de lazer.

Os funcionários de empresas terceirizadas demonstraram aqui também um certo equilíbrio em relação aos resultados gerais, mesmo porque estes são os mais representativos. A maioria deles também indicou que possuem menos de uma hora de tempo livre. Para este grupo, existiram ocorrências em todas as faixas de respostas, evidenciando também uma distribuição uniforme dos resultados.

Os resultados para a variável idade foram os seguintes:

TEMPO LIVRE DURANTE A SEMANA (em horas por dia)				
Idade	Até 1 hora	De 1 a 2 horas	De 2 a 4 horas	De 4 a 6 horas
Menor de 25 anos	46%	27%	9%	18%
Maior de 25 anos	43%	43%	14%	-

Foi possível notar nos resultados deste grupo um certo equilíbrio com os gerais, existindo apenas uma leve tendência do grupo maior de 25 anos indicar que possui menos

tempo livre que o outro, já que não houve ocorrências para mais de 4 horas de tempo contra 2 ocorrências verificadas no grupo de pessoas com menos de 25 anos de idade.

Alguns fatores podem ser levantados para explicar esta situação, como o fato de que grande parte das pessoas com menos de 25 anos ainda morem com seus pais o que a isentam de certas responsabilidades como cuidados com a casa e manutenção de família. É ainda nesta faixa etária que se encontra um maior número de pessoas que apresentam uma maior disposição para um lazer mais ativo, e assim podem melhor perceber o seu tempo como sendo de lazer.

Os resultados da questão referente ao tempo livre nos finais de semana combinados às variáveis setor de atuação e idade foram:

TEMPO LIVRE NOS FINAIS DE SEMANA (em horas por dia)					
Nível de atuação	Até 1 hora	1 a 2 horas	2 a 4 horas	4 a 6 horas	> 6 horas
Produção	25%	25%	33%	17%	-
Administrativo	-	-	25%	50%	25%
Terceirizado	19%	43,5%	6,5%	24,5%	6,5%

TEMPO LIVRE NOS FINAIS DE SEMANA (em horas por dia)					
Idade	Até 1 hora	1 a 2 horas	2 a 4 horas	4 a 6 horas	> 6 horas
Menor de 25 anos	9%	18%	18%	37%	18%
Maior de 25 anos	24%	38%	19%	19%	-

Para este conjunto de dados foi possível notar as mesmas tendências apresentadas na análise anterior, com o setor administrativo indicando que possui mais tempo livre em relação ao setor de produção, assim como os funcionários mais jovens em relação aos mais velhos. Com isso foi possível verificar um dado bastante interessante, que quem tem menos tempo livre durante os dias de semana também vai ter nos finais de

semana, de forma que esta falta de tempo ou pelo menos sua percepção, já fazem parte do estilo de vida destas pessoas.

Encerrando a análise da questão tempo livre destes trabalhadores, concluo que este tempo está totalmente relacionado com o de trabalho, onde quem indicou que trabalha mais também disse que tem menos tempo livre e consequentemente menos tempo para o lazer. Isto vem demonstrar, pelo menos na empresa pesquisada, o alto grau de interdependência existente entre estas duas esferas da vida humana.

6.4. O papel do clube recreativo

Os resultados a seguir são os que mais diretamente dizem respeito ao clube recreativo existente na empresa e de que forma se dá a participação de seus funcionários. As questões de número 1, 5, 6, 7 e 8 diferem um pouco das que já foram analisadas até agora por serem abertas e de caráter muito mais subjetivo, e para cada uma foi utilizado um critério específico para interpretação.

A primeira questão, que pede ao entrevistado que diga qual sua visão do clube recreativo, o que deu margem às mais diferentes interpretações por parte dos entrevistados, já que alguns entenderam “visão” com o sentido de percepção visual.

As definições com o maior número de ocorrências foram os seguintes:

LAZER	28%
LUGAR BONITO OU AGRADÁVEL	19%
FACILIDADE DE ACESSO	19%
PISCINA	12,5%
ENCONTRAR OS AMIGOS	9%

O lazer aparece como o item mais representativo com 9 citações, o que demonstra que para a maioria das pessoas ele está relacionado com a imagem do clube. Sendo o lazer um termo que vem sendo amplamente utilizado pelos meios de comunicação e pela sociedade em geral, não é de se estranhar este resultado. A única ressalva que coloco aqui é que mesmo muito utilizado, muitas pessoas ainda não conhecem seu real significado.

Os demais resultados indicam que os sócios acham o clube um ‘lugar bonito’ ou um ‘lugar agradável’, com 6 citações, já que realmente ele possui instalações novas e bonitas e o local também é privilegiado, com muita área verde.

Também com 6 citações está o item 'facilidade de acesso', que com certeza indicam os freqüentadores que moram nas proximidades.

Todas as respostas que diziam respeito à presença de uma piscina, que aparece com 4 citações, foi a única resposta significativa referente às instalações, demonstrando ser este um dos locais mais valorizados, freqüentados, e também requisitados pela população.

Por fim, o encontro com os companheiros de trabalho aparece com 3 citações, o que realmente é muito interessante, já que também sempre se encontram no interior da empresa. Acontece que no interior da empresa, os encontros se dão a partir de outro contexto, sendo que somente no clube podem conversar despreocupadamente, jogar um futebol juntos e participar de festas.

A questão de número 5, permitia que o entrevistado assinalasse mais de uma opção, e apresentou os seguintes resultados:

OCASIÕES EM QUE FREQUENTA O CLUBE

Antes do expediente	-
Intervalos durante o expediente	87,5%
Após o expediente	34,5%
Dias sem expediente	97%

Estes resultados merecem uma interpretação muito cuidadosa, já que indicam uma maior participação nos dias sem expediente. Este resultado se deve obviamente pelo fato da pesquisa ter sido realizada em um dia sem expediente, e aqueles que não freqüentam nestes dias não foram ouvidos. Ainda assim um dos entrevistados mencionou que não freqüenta o clube em dias sem expediente, mesmo estando lá no dia da entrevista.

Todas as informações e mesmo o controle realizado pela catraca eletrônica que se encontra na entrada do clube por onde todos que entram devem obrigatoriamente passar, indicam que a maior freqüência no clube se dá nos intervalos em dias com expediente, onde

como já foi dito os funcionários o fazem por encontrar ali um lugar propício para descanso. O fato de que 28 pessoas responderam que freqüentam o clube nos intervalos, só vem a comprovar este dado.

Quanto as demais informações, se verifica que ninguém freqüenta o clube antes do expediente, o que é bastante natural já que não há qualquer programação que motive as pessoas a deslocarem-se até o clube especificamente neste horário.

Após o expediente, 11 pessoas responderam que permanecem na empresa ao término de sua jornada de trabalho. Neste horário, a informação obtida é que existem alguns funcionários que se mobilizam para participar de jogos de futebol, partidas de tênis ou mesmo para utilizar a piscina.

Para a questão 6, foram levantadas as cinco atividades em que os entrevistados mais participam, utilizando um critério que considerasse a ordem de preferência em relação a estas atividades. Apesar da questão permitir que o entrevistado colocasse até 10 atividades, poucos preencheram todos os campos, sendo que 5 atividades citadas foi a média verificada.

O critério utilizado para a análise dessa questão foi ponderar as atividades citadas nas respostas da seguinte forma :

- as respostas que figuraram no quinto lugar na ordem de preferência receberam 1 ponto;
- as respostas que figuraram no quarto lugar na ordem de preferência receberam 2 pontos;
- as respostas que figuraram no terceiro lugar na ordem de preferência receberam 3 pontos;

- as respostas que figuraram no segundo lugar na ordem de preferência receberam 4 pontos;
- as respostas que figuraram no primeiro lugar na ordem de preferência receberam 5 pontos.

Apesar desse procedimento dar margem a algumas distorções, foi uma forma encontrada de dar valor a cada uma das atividades e criar parâmetros para comparações entre elas. Pela mesma razão, esse procedimento permitiu pontuar os locais onde as práticas eram desenvolvidas e também estabelecer comparações.

Desta forma as atividades que receberam mais pontos, e portanto foram as mais significativas a partir desse procedimento foram as seguintes:

TELEVISÃO	81 PONTOS
ESPORTES	76 PONTOS
PISCINA / NATACÃO	69 PONTOS
FUTEBOL	58 PONTOS
OUVIR MÚSICA	57 PONTOS

	Clube	Casa	Outro Local
TELEVISÃO	29 PONTOS	79 PONTOS	16 PONTOS
ESPORTES	71 PONTOS	19 PONTOS	56 PONTOS
PISCINA / NATACÃO	68 PONTOS	6 PONTOS	39 PONTOS
FUTEBOL	52 PONTOS	13 PONTOS	44 PONTOS
OUVIR MÚSICA	7 PONTOS	54 PONTOS	37 PONTOS

De acordo com estes resultados, a televisão aparece como a maior preferência por parte dos entrevistados, demonstrando que na empresa, como acontece também no restante da sociedade, esta é quase uma unanimidade, sendo citada por todos os entrevistados, independente da ordem de preferência. O local mais utilizado para esta prática continua sendo suas casas.

Quanto as demais práticas mencionadas, destaca-se a prática de atividades esportivas, já que nas três posições seguintes à 'televisão' foram citadas 'esportes' de forma geral, 'piscina e natação' e a atividade específica 'futebol'. Aqui se verifica um destaque positivo que coloca o clube como espaço mais apropriado e procurado para a realização destas práticas.

Por esta razão, os interesses esportivos caracterizam a prática mais vivenciada no caso específico do clube recreativo desta empresa. Como já foi mencionado, isto se dá mais em virtude de ser este um espaço propício para tais práticas do que por existir uma programação voltada a este interesse ou outros que também pudessem despertar interesses nos frequentadores e que poderiam assim estar figurando nestes resultados. Este resultado também pode ter aparecido em função do grupo pesquisado ser predominantemente do sexo masculino

Por fim, a atividade 'ouvir música' aparece no quinto lugar da preferência, e assim como a televisão, é mais praticada nas próprias casas dos entrevistados. Com isso, podemos concluir, que a casa, mesmo não sendo um local específico para atividades de lazer, comprova uma tendência mundial de levar para dentro de casa todas suas necessidades básicas e obrigações.

Foi utilizado também o critério da pontuação para se ter uma idéia de qual local é mais representativo na questão do lazer. A partir do procedimento de ponderação, e baseado apenas nas cinco atividades mais pontuadas, o clube aparece em primeiro lugar com 227, seguido de outro local e da casa, com 192 e 171 pontos respectivamente. Para 'outro local', quando especificado, os mais mencionados foram respectivamente: 'parques ou praças municipais' com 9 ocorrências, 'outro clube' com 7 ocorrências e 'shopping centers' com 2 ocorrências.

Finalmente, as últimas questões analisadas, procuram levantar ainda mais informações referentes a influência do clube na oferta de atividades de lazer para seus funcionários. A questão 7 procurou determinar para quais atividades o clube pode representar a única possibilidade de acesso, e a questão 8 se ele pode aumentar o repertório de lazer de seus funcionários, propiciando vivências nunca antes experimentadas.

Assim ficou o quadro representativo destas respostas:

Atividades que só podem ser vivenciadas no clube recreativo

PISCINA	34%
TÊNIS	15,5%
TV A CABO / SATELITE	12,5%
TÊNIS DE MESA	12,5%
FESTAS COMEMORATIVAS	9,5%
CONVÍVIO COM AMIGOS	6,5%

Atividades primeiramente vivenciadas no clube

TÊNIS	12,5%
TV A CABO / SATELITE	9,5%
ACAMPAMENTO	6,5%
VIDEOKÊ	6,5%

Estes resultados apresentam mais alguns dados significativos, que ajudam a precisar ainda melhor a importância do clube na vida dos trabalhadores que frequentam o clube.

Foram citadas seis atividades que só podem ser realizadas no clube, onde dou um destaque para a 'piscina' com 11 ocorrências, o que representa 34% das respostas, evidenciando como é uma das atividades mais procuradas. Outras respostas como 'tênis', 'TV a cabo ou satélite' e 'tênis de mesa', dadas em sua maioria pelos funcionários terceirizados, demonstram o reduzido nível sócio-econômico destes, pois estas atividades já fazem parte do cotidiano da população da classe média e superiores. Interessante também

são as duas outras atividades relacionadas ao convívio social, mostrando como estas também são muito importantes e marcam bastante a vida destas pessoas.

Por fim, nas respostas que indicam as atividades que os funcionários tiveram contato pela primeira vez no clube, o 'tênis' aparece novamente. Acredito que esta modalidade, em evidência atualmente nos meios de comunicação, e muitas vezes tão distante da realidade da maioria da população, já que é considerado um esporte de elite, confere às pessoas que nunca tiveram outra oportunidade de acesso a ela a não ser no clube, uma chance de deixá-las mais próximas das outras camadas sociais, causando um impacto muito importante nessas pessoas em relação aos hábitos de lazer. O mesmo acontecendo com a TV a cabo, que também está muito distante das possibilidades econômicas da grande maioria. O 'videokê', que é um equipamento áudio-visual que também está em muita evidência nos dias de hoje, conforme as informações coletadas, tem sido oferecido aos funcionários como mais uma atração nos dias de festas comemorativas.

CONCLUSÃO

A conclusão mais evidente da pesquisa, que salta aos olhos ao realizar a interpretação dos dados, é que a influência de um programa de lazer oferecido pela empresa, é proporcionalmente maior naqueles funcionários que têm um nível sócio-econômico inferior. Isto não quer dizer que sobre os demais estes programas também não podem causar um impacto significativo, mas para que isso ocorra de maneira mais visível deve existir uma programação mais consistente e que dê conta dos interesses destas pessoas, não se prendendo apenas na oferta de um espaço apropriado para realização de práticas de lazer.

Portanto, os maiores beneficiados no caso da empresa pesquisada, os funcionários de empresas terceirizadas, os de produção e por fim os do setor administrativo. Isto se explica facilmente pelo fato de que são justamente os empregados terceirizados que têm os salários mais baixos, menos acesso às experiências de lazer e conseqüentemente uma qualidade de vida mais comprometida.

Por essa razão, com estes funcionários participando das atividades oferecidas pela empresa, demonstra, mais uma vez, que o lazer pode ser tratado como uma necessidade social básica. São ainda para estas pessoas que os programas representam uma influência mais marcante, proporcionando oportunidades inéditas para eles até então, e contribuindo para seu desenvolvimento pessoal e melhoria da qualidade de vida.

Esta conclusão é bastante significativa, principalmente se levarmos em consideração o fato de que pouca coisa é oferecida pelo clube em termos de programação,

sendo sua maior colaboração a de oferecer um espaço apropriado para práticas de lazer, onde todas as iniciativas devem partir dos indivíduos.

Quanto aos demais funcionários, que em sua maioria não freqüentam o clube em dias sem expediente, em virtude de já serem associados a outros clubes com melhor infra-estrutura e de terem acesso a outras práticas fora do ambiente da empresa, como parques, *shoppings centers*, cinema, teatro e viagens; sua participação é mais evidente nos intervalos em dias com expediente, que encontram no clube recreativo um espaço próprio para descanso, seja dormindo, lendo ou assistindo televisão. Isto pode evidenciar a insatisfação e o desgaste gerado pelo trabalho, já que no momento permitido, as pessoas não têm vontade de continuar na empresa, e como existe pouco tempo para ir até outro local, estes se dirigem até o clube, onde procuram, entre outras coisas, se recuperar para a próxima jornada de trabalho.

Não se deve descartar portanto o fato de que todos os funcionários podem se beneficiar de um espaço como o clube recreativo de sua empresa, como um local propício para se vivenciar o lazer, mesmo que esta influência tenha diferentes pesos junto aos diversos grupos existentes.

A empresa por sua vez, que concebe os programas como mais uma ferramenta mercadológica, tem um importante papel junto a seus colaboradores, proporcionando melhores condições para que se desenvolvam, contribuindo também para um ambiente de trabalho mais humano, minimizando os conflitos existentes na conturbada relação *Capital versus Trabalho*.

Portanto, existe espaço para o lazer na empresa moderna, numa relação onde todos os lados saem ganhando. Tanto a instituição que aumenta sua produtividade e consequentemente seus lucros a partir de uma somatória de fatores já mencionados, como

também os trabalhadores que têm no lazer um campo privilegiado para a melhoria de sua qualidade de vida.

Agora que as empresas já começam a desenvolver esta visão voltada para o ‘trabalho humanizado’, o próximo passo deverá ser investir na qualidade dos programas oferecidos, passando elas a desenvolver uma nova visão em relação ao lazer, privilegiando práticas que estimulem o desenvolvimento pessoal e social de seus colaboradores.

O primeiro passo para isto será o emprego de profissionais capacitados nas programações de lazer, além do estímulo à participação dos empregados nas decisões e nas escolhas efetuadas. Estes profissionais devem ser capazes de oferecer uma programação mais voltada aos interesses dos indivíduos, conduzindo-as de maneira eficaz, já que funcionários da empresa que se ocupam de também trabalhar no clube, que é o que acontece no caso em questão, não têm a capacidade e muito menos tempo suficiente para tal, pois só o seu trabalho principal já toma muito tempo. Com isso, os benefícios recíprocos se estenderão ainda mais

Portanto não existe razão para deixar de se investir em lazer, assim como outras práticas que venham contribuir com a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA Jr., Admir Soares. Lazer e Cultura em tempos de globalização: Inclusões, Exclusões e Sincretismos In *IX Encontro Nacional de Recreação e Lazer - Coletânea*. Belo Horizonte : CELAR, 1997.
- ALVES, José A. B. . Lazer e trabalho nas organizações. In *X Congresso Brasileiro de Ciências do Esporte - Anais Volume II*. Goiânia : CBCE, 1997.
- BRAMANTE, Antonio Carlos. *LICERE - Revista do Centro de Estudos de Lazer e Recreação Volume 1*. Belo Horizonte: CELAR / EEF / UFMG, 1998.
- CAMARGO, Luiz O. L. *Educação para o lazer* São Paulo : Moderna, 1998
- _____ *Lazer nas empresas - tendências de um novo DRH*. Esporte e Lazer na empresa. Brasília : MEC/SEED, 1990.
- DAMINELLI, Mário. Reflexões sobre cultura e lazer na empresa. In MARCELLINO (org) *Lazer: formação e atuação profissional*. Campinas : Papirus, 1995.
- De MARCHI, Ricardo e SILVA, Marco A.D. *Saúde e Qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Best Seller, 1997.
- De MASI, Domenico. *Desenvolvimento sem trabalho*. São Paulo: Esfera, 1999.
- FLEURY, A.C.C. e VARGAS, Nilton. *A organização do trabalho industrial*. São Paulo: Atlas, 1987.
- FRIEDMANN, Georges. *O trabalho em migalhas: especialização e lazeres*. São Paulo: Editora Perspectiva, 1972.

- INÁCIO, Humberto L. D. Lazer na empresa modernizada: os interesses contemporâneos In *X Congresso Brasileiro de Ciências do Esporte - Anais Volume II*. Goiânia : CBCE, 1997.
- MARCELLINO, Nelson Carvalho. *Estudos do Lazer: uma introdução*. Campinas: Autores Associados, 1996.
- MARCELLINO, Nelson Carvalho (org.). *Lazer e Empresa*. Campinas : Papirus, 1999.
- MARCOLINO, Luiz Carlos. A questão social do lazer na empresa In *Revista Brasileira de Ciências do Esporte 12*.
- PACHECO, Reinaldo T. B. O lazer nas empresas: onde está o trabalhador? In *Revista Brasileira de Ciências do Esporte 12*.
- PARKER, Stanley. *Sociologia do Lazer*. São Paulo : Zahar, 1978.
- PIRES, Edmilson F. Atividade Física, Lazer e Qualidade de Vida In *X Congresso Brasileiro de Ciências do Esporte - Anais Volume II*. Goiânia : CBCE, 1997.
- SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. *Política de Diretrizes de Ação do Sesi no campo do lazer*. Brasília : Sesi/ Departamento Nacional, 1990.

QUESTIONÁRIO

Este questionário faz parte de uma pesquisa que tenta analisar a influência dos programas de lazer oferecidos pelas empresas, que no caso da _____ é representado pelo Clube Recreativo. Bastam apenas cinco minutos de seu tempo para preenchê-lo, e desde já agradeço sua colaboração que será de grande importância para o resultado final da pesquisa.

Obrigado,

1. Diga em poucas palavras a visão que você tem do Clube Recreativo e o que de melhor ele te proporciona:

2. Quantas horas você trabalha por semana? (inclua os trabalhos que você executa em casa e/ou outra atividade profissional que venha exercer)

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| (1) Menos de 35 horas | (4) de 45 a 49 horas |
| (2) de 35 a 39 horas | (5) de 50 a 59 horas |
| (3) de 40 a 44 horas | (6) de mais de 60 horas |

3. Quantas horas você tem de tempo livre durante a semana em que pode se dedicar à atividades de lazer:

(Entenda como tempo livre aquele em que você não está trabalhando, estudando, se dirigindo ao trabalho, casa ou escola; e que também não esteja satisfazendo suas necessidades básicas como sono, alimentação, serviços domésticos e outros)

- () até uma hora
- () Mais de 1 até 2 horas
- () Mais de 2 até 4 horas
- () Mais de 4 até 6 horas
- () Mais de 6 horas

4. Quantas horas você tem de tempo livre nos finais de semana em que pode se dedicar à atividades de lazer:

(Entenda como tempo livre aquele em que você não está trabalhando, estudando, se dirigindo ao trabalho, casa ou escola; e que também não esteja satisfazendo suas necessidades básicas como sono, alimentação, serviços domésticos e outros)

- () até uma hora
- () Mais de 1 até 2 horas
- () Mais de 2 até 4 horas
- () Mais de 4 até 6 horas
- () Mais de 6 horas

5. Assinale as ocasiões em que você frequenta o clube:

- ☐ antes do expediente
☐ intervalos durante o expediente
☐ após o expediente
☐ finais de semana, feriados e dias sem expediente

6. Liste até 10 atividades de lazer que você mais participa e que sejam mais significativas para você em ordem de preferência, e faça um X nos locais onde são realizadas

(Para responder esta questão, leve em consideração todas aquelas atividades que você realiza de livre e espontânea vontade e sem compromisso algum. Exemplos que podem ser entendidos como lazer: viajar, assistir televisão, praticar qualquer esporte, ler, caminhar, festas e outros eventos sociais, práticas artísticas tais como artesanato, pintura, crochê, dobradura, ouvir música, pesca, teatro, fotografia, reparos no lar e outras...)

	Clube	Casa	Outro Local (especificar)
1 _____	☐	☐	☐
2 _____	☐	☐	☐
3 _____	☐	☐	☐
4 _____	☐	☐	☐
5 _____	☐	☐	☐
6 _____	☐	☐	☐
7 _____	☐	☐	☐
8 _____	☐	☐	☐
9 _____	☐	☐	☐
10 _____	☐	☐	☐

7. Cite até 3 atividades você só pode realizar no Clube e em nenhum outro lugar:

8. Cite até 3 atividades você teve contato pela primeira vez no Clube:

9. Você tem filhos ou dependentes que participam de atividades no clube?

- (1) sim (2) não

Liste as atividades que eles mais participam:

1. _____
2. _____
3. _____

Cônjuge

()

()

()

Filhos

()

()

()

10. Idade do respondente :

- | | |
|----------------------|---------------------|
| (1) Menos de 18 anos | (4) de 36 a 45 anos |
| (2) De 18 a 24 anos | (5) de 46 a 55 anos |
| (3) De 25 a 35 anos | (6) mais de 56 anos |

11. Sexo:

- (1) Masculino (2) Feminino

12. Setor de Atuação na empresa:

- (1) Administrativo
(2) Produção
(3) Empresa Terceirizada