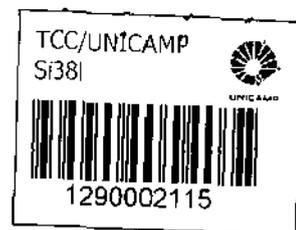


PAULA CRISTINA DA COSTA SILVA

**LAZER E AÇÃO COMUNITÁRIA:
o processo de reciclagem de animadores culturais
profissionais**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA
CAMPINAS - 1995**

PAULA CRISTINA DA COSTA SILVA



**LAZER E AÇÃO COMUNITÁRIA:
o processo de reciclagem de animadores culturais
profissionais**

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Educação Física, na modalidade de "Recreação e Lazer", sob orientação do Prof^o Dr. Nelson Carvalho Marcellino.

1995

**Este trabalho é dedicado aos profissionais de lazer
que podem proporcionar às pessoas um dos
sentimentos mais valiosos do ser humano: a
FELICIDADE.**

Agradecimentos:

Ao Profº Dr. Nelson Carvalho Marcellino, responsável pela orientação deste trabalho que muito me ajudou com suas valiosas contribuições,

Aos companheiros que “só existem quatro no mundo”: Ana de Pellegrin, Luli, Birigui e Fátima.

Ao Profº Lino Castellani pela força no decorrer do processo.

Ao Tulé pela paciência e ajuda no final da pesquisa.

A todos um “AXÉ” muito especial!

Este trabalho foi realizado com auxílio de bolsa de Iniciação Científica concedida pela FAPESP.

SUMÁRIO

Introdução	01
Capítulo I: O Profissional de Lazer	04
1. Do “militante cultural” ao professor de Educação Física, as várias denominações e entendimentos para o profissional do lazer	04
2. Por que animador cultural ?	15
3. Algumas definições sobre as características do animador cultural	15
4. O que é o “processo de ação comunitária”?	17
Capítulo II: O que os Documentos Abordam Quando o Assunto é Lazer?	19
1. Cultura X lazer que confusão é essa?	19
2. As várias propostas da Administração Municipal de Campinas	20
3. A proposta de ação comunitária	21
4. Os documentos X a ação	25
Capítulo III: A Atuação do Animador Cultural Profissional	27
1. Como foi feito o levantamento de dados?	28
2. A entrevista em si	31
3. O que é ser um funcionário da Administração Municipal da cidade de Campinas?	32
4. O que é a Divisão de Recreação e os serviços por ela prestado à comunidade, do ponto de vista de alguns técnicos que lá desenvolvem atividades ligadas ao lazer.	36
5. Diante dos fatos quais são as impressões que podemos tirar?	46
Conclusão	51
Referências Bibliográficas	55
Anexos:	59
1. Roteiro de entrevista	60
2. “Fac símile” do “formulário de avaliação”, da Divisão de Recreação, do Departamento de Turismo, da Secretaria de Cultura, Esportes e Turismo da Prefeitura Municipal de Campinas.	61

RESUMO

Trata-se de uma pesquisa realizada no Município de Campinas - SP, que investigou a atuação dos profissionais que participaram de um processo de ação comunitária, dentro de um Projeto de Extensão Universitária, realizada no decorrer dos anos de 1994 e 1995. Ela foi desenvolvida através da combinação de pesquisa bibliográfica, documental e exploratória. A pesquisa bibliográfica procurou abordar como tema central a designação do animador cultural profissional e como pode ocorrer sua atuação no mercado de trabalho, além de tratar do contexto no qual ele se encontra inserido na sociedade. A pesquisa documental tratou do levantamento e análise de documentos pertinentes ao assunto, nos âmbitos federal e municipal. A pesquisa exploratória desenvolveu-se durante o processo de ação comunitária, onde utilizamos a técnica de observação-participante. Também lançamos mão da entrevista estruturada na complementação do levantamento de dados referentes à análise de situação dos técnicos, que atuam na área de lazer na Prefeitura Municipal de Campinas. No decorrer do trabalho buscamos analisar se ocorreu ou não a reciclagem dos animadores culturais profissionais envolvidos no "Projeto Piloto de Ação Comunitária" realizado na Vila 31 de março, um dos bairros da cidade de Campinas. A investigação foi realizada através da análise de dados levantados nas coletas de campo, comparada com os levantamentos bibliográfico e documental. A partir disso, constatamos como ocorreu a atuação do profissional em questão referente aos serviços prestados à comunidade e analisamos se o perfil traçado, neste estudo, para o animador cultural profissional correspondeu ao encontrado nos que atuaram na ação. Dentre as conclusões que pudemos chegar temos que a reciclagem do animador cultural profissional abordado neste estudo não ocorreu, devido ao seu envolvimento superficial durante o desenvolvimento do processo de ação comunitária; além do que, na maioria dos casos analisados, os técnicos não se caracterizam como animadores culturais profissionais devido à sua deficiente formação cultural e, em alguns casos, devido à formação profissional desqualificada.

INTRODUÇÃO

No decorrer dos meus estudos acadêmicos, cursando o Bacharelado na modalidade de “Recreação e Lazer”, na Faculdade de Educação Física da UNICAMP, deparei-me com uma questão que me despertou extremo interesse: a atuação do profissional de lazer.

Como a problemática em questão envolve o lazer, falar a respeito dele no contexto histórico em que vivemos atualmente, requer alguns esclarecimentos que possa torná-lo livre dos preconceitos ainda existentes quando tratamos desse assunto. Muitas vezes classificado como um tempo improdutivo dentro da sociedade de consumo e em algumas ocasiões tido como supérfluo, deparamo-nos com alguns estudiosos que demonstram o contrário, baseados na constatação da realidade vivida. CAMARGO (1985) aborda este tema e afirma que:

“O termo lazer está na ordem do dia. Desaparecem antigos preconceitos. Pouco a pouco, as necessidades de recreação, de lúdico, de sonho, manifestadas pela população, às vezes de forma clara (reivindicação pelo verde, de áreas livres, etc.), às vezes de forma velada (luta pela redução da jornada de trabalho), deixam de ser entendidas como sinais de alienação em relação à outras necessidades humanas. A necessidade de lazer passa a ser considerada tão básica como a necessidade de saúde, alimentação, habitação, etc.” (p. 03)

Se o lazer torna-se cada vez mais reivindicado e sua importância é reconhecida cada dia mais, qual será o tipo de profissional que deverá atuar com ele? E além disso, de que forma deverá ocorrer sua atuação?

Esta é uma questão muito delicada, pois o lazer caracteriza-se pela livre adesão a atividades ou não. Por ser esta uma de suas características marcantes, é que a atuação desse profissional demanda várias reflexões. Por exemplo: Em que situações e locais cabe a intervenção deste profissional?

Por ser ele um profissional que lida basicamente com o lúdico, vemos sua imagem muitas vezes confundida com falta de seriedade no trabalho que desempenha e, às vezes não se distingue seu tempo de trabalho (ocupado) do disponível (lazer) das pessoas a quem atende, pressupondo-se que ele não exerça trabalho profissional durante este tempo.

Outra questão que envolve o profissional de lazer é com relação ao tipo de formação escolar/acadêmica que deve possuir para desempenhar suas funções, uma vez que a área onde atua, compreende vários “interesses” culturais.

Com base nessas reflexões é que procuramos abordar a atuação dos profissionais de lazer inseridos dentro de um processo de ação comunitária, desenvolvido através de um "Projeto Ensino/Extensão: Recreação Comunitária", à princípio em parceria entre a Prefeitura Municipal de Campinas - SP e um grupo de alunos do Bacharelado em Recreação e Lazer da Faculdade de Educação Física da UNICAMP, orientados por um dos docentes dessa faculdade. Como ocorreram problemas no decorrer do projeto, rompeu-se a parceria com a Prefeitura Municipal e contou-se com o apoio da 1a. Delegacia de Ensino - "EEPSG. Joaquim Ferreira Lima".

Para isso, lançamos mão da combinação de pesquisa bibliográfica, documental e exploratória. Quanto ao modo de investigação trata-se de um estudo de caso, relacionado à atuação dos técnicos da Prefeitura Municipal de Campinas que desenvolvem atividades de lazer na Divisão de Recreação, que faz parte da Secretaria de Cultura, Esportes e Turismo; e dos professores que lecionam na "EEPSG. Joaquim Ferreira Lima" inseridos no projeto de ação comunitária. Os nomes dos profissionais envolvidos no processo foram omitidos por questões éticas.

A pesquisa bibliográfica envolveu um levantamento e análise de temas centrais relacionados ao trabalho, a saber: lazer e sociedade e profissionais do lazer. Este levantamento bibliográfico foi realizado junto ao sistema de bibliotecas da UNICAMP, no UNIBIBLI CD-ROM (programa que envolve as bibliotecas da USP, UNESP, UNICAMP) e no SIBRADID - Sistema Brasileiro de Documentação e Informação em Educação Física. Baseados no levantamento das obras selecionadas e através das análises textual e interpretativa, procurou se traçar as “hipóteses de trabalho”.

A pesquisa documental foi desenvolvida através de um levantamento de documentos relativos a “lazer”, “políticas de lazer”, “política de recursos humanos”, “Lei Orgânica da cidade de Campinas” e “Plano de Governo da atual Administração Municipal”; além dos documentos pertinentes ao “Projeto Ensino/Extensão: recreação comunitária”. Após análise e interpretação dos documentos, e o confronto com o resultado da pesquisa bibliográfica, definiu-se “categorias” para a pesquisa exploratória.

Durante a pesquisa exploratória, foram utilizadas duas técnicas de coleta de dados: a “observação participante” (BRUYNE, 1977) no decorrer do desenvolvimento do processo de ação comunitária, e a “entrevista estruturada” (BRUYNE, 1977) realizada com os técnicos da Prefeitura Municipal de Campinas.

O trabalho de pesquisa resultou neste escrito, dividido em três capítulos articulados entre si, onde foram obtidas algumas respostas procurando contribuir um pouco mais nos estudos referentes aos profissionais que atuam com o lazer.

O PROFISSIONAL DE LAZER

Uma vez que este estudo tem como problemática os animadores culturais profissionais e sua reciclagem dentro de um processo de ação comunitária, é fundamental esclarecer alguns termos básicos para a compreensão da atuação deste profissional e suas relações nas várias esferas sociais, uma vez que essas denominações não são consensuais entre os diferentes autores que abordam o assunto. É isso que procuraremos abordar no decorrer deste capítulo que se encontra subdividido em quatro subtítulos interrelacionados.

1 - Do “militante cultural” ao professor de Educação Física, as várias denominações e entendimentos para o profissional do lazer.

A primeira denominação da qual trataremos é a de **militante cultural** assim designada por Erivelto Busto GARCIA (1994).

A princípio, ele nos esclarece que a escolha do termo “militante” não se deu ao acaso; ela foi fruto de reflexões a respeito da ampla gama de pessoas que trabalham para proporcionar o pleno usufruto do tão almejado tempo livre.

Por contemplar os mais variados tipos de profissionais e também voluntários (ou não-profissionais) na área do lazer, o autor os designou como militantes culturais, sendo que eles têm como campo de ação o universo cultural.

Pelo termo possuir um caráter genérico, sua abrangência em relação a outras denominações como: monitor de recreação, líder recreacional, agente cultural, animador cultural e outros, é maior e acaba comportando-os de forma coerente dentro do seu significado, o que não ocorreria se fosse ao contrário. Como o próprio autor esclarece, “o vocábulo militante traz uma

expressiva carga de significados implícitos - sugere ação, continuidade, insistência e uma forte dose de voluntarismo - o que pode ajudar muito a compreender o trabalho que realizam”. (p.02)

E ele o define como sendo: “todo aquele que realiza ações no plano da cultura, no tempo livre dos indivíduos, seja para estimulá-los à produção de bens culturais, seja para ampliar a sua participação na apropriação desses bens, tendo como motivação básica tanto o prazer de dedicar-se a algo com que se identifica fortemente, quanto valores pessoais que conferem à cultura papel importante para o desenvolvimento das pessoas, dos grupos, das comunidades e da sociedade em geral”. (p.08)

Apesar da designação “militante cultural” comportar os mais variados tipos de “atores culturais”, o autor esclarece que existem diferenças entre eles e na forma que se dá sua atuação dentro da área. Ou seja, como ele próprio define: “Por analogia à biologia, poderíamos dizer que o militante cultural é um gênero composto por diferentes espécies de animadores, agentes, monitores, instrutores e outros bípedes culturais”. (p.04)

Por fim, ele nos reforça que o termo militante cultural é genérico e uma vez que se estabeleçam as diferenças essenciais entre os diversos tipos de “trabalhadores do lazer” seria interessante caracterizá-los, cada qual com suas particularidades.

Já para a autora Lenea GAELZER (1979) o animador cultural é denominado como **líder recreacional** e ela o caracteriza dentro do: “conjunto de profissionais que se empenha na realização de programas na área do Lazer Comunitário”. (p.78)

Distinguindo recreação como um dos canais de participação dentro do lazer, ela mesma adota a definição de “recreação como um meio e o lazer como um fim”. (p.80)

Considera o papel do líder recreacional dentro da animação dos equipamentos de lazer, como: incentivador das mais variadas atividades recreativas, atuando com a comunidade, e não somente planejando as atividades para ela. (grifos da autora)

Ela nos propõe que “o valor da liderança em Recreação (entendendo-se por lideranças todas as pessoas, técnicos ou não, que têm a responsabilidade de realização de programas de atividades recreativas) é medido pela extensão com que atividades e atitudes são aprendidas e interesses criados persistem na vida futura, proporcionando ricas fontes de Lazer”. (p.83)

Apesar de adotar todas essas definições para traçar o papel do líder recreacional, que aparentemente demonstra abrir uma ampla via de participação da comunidade e buscar o desenvolvimento do indivíduo para usufruir do tempo disponível de forma democrática, a autora,

de certa maneira, restringe sua atuação quando trata da forma pela qual ele pode atuar dentro da comunidade ignorando as possibilidades criadas através de um processo de ação comunitária, para desenvolver programas de lazer, onde pode ocorrer a participação intensa da população, rompendo em alguns aspectos, com as desigualdades geradas pelo sistema social vigente.

Dessa forma, as funções do líder recreacional propostas por ela vão ao encontro da manutenção da ordem social atual, como podemos comprovar nestas afirmações:

“Liderança em recreação significa instrução. Instruir pessoas, para aproveitarem o tempo livre, demonstrar para melhor proceder para obterem práticas de atividades com mais sucesso, estimular a aquisição de habilidades variadas a fim de que ocorra uma escolha mais rica de atividades; dirigir e supervisionar programas previamente planejados com os indivíduos, eis a missão geral do líder no desenvolvimento de uma Recreação, cujos objetivos básicos são: recrear e educar para a vida na comunidade.” (p. 86 - grifos da autora)

Sendo assim, notamos que há uma certa contradição nas suas propostas para o desenvolvimento de atividades com a comunidade, e que sua visão de liderança recreacional esbarra na visão “*utilitarista*” e “*moralista*” dentro da concepção “*funcionalista*” do lazer, de acordo com MARCELLINO (1990, p.80), onde, para ela, o “bom líder” deve possuir alguns requisitos básicos para exercer suas funções, enumerados da seguinte forma:

a) Uma vida disciplinada (autodomínio, serenidade).

b) Uma vida pensada, planejada.

c) Uma vida situada dentro da realidade social onde vive, sabendo enfrentar os problemas e partindo para as soluções.

d) Uma vida doada, com amor, compreensão com o próximo, capacidade de sacrifício e renúncia.” (p. 87 e 88)

Além disso considera a liderança “como a arte de influenciar pessoas e assegurar os princípios da Recreação por ocasião do desenvolvimento do trabalho.” (p. 87 e 88)

Concluimos assim, que as características acima expostas, do líder recreacional, vão ao encontro dos valores adotados pela sociedade de consumo, para mantê-la intacta e sem influências para possíveis transformações, uma vez que elas orientarão as pessoas para somente praticarem o lazer “correto” (do ponto de vista do líder recreacional) e não refletirem a respeito do que fazer no seu tempo livre.

O autor Teixeira COELHO (1986) em seu livro: "Usos da cultura: políticas de ação cultural", adota a terminologia de **agente cultural** para aquele profissional ou voluntário que instiga e participa da ação cultural em determinada comunidade, neste caso mais especificamente nas Casas de Cultura.

Ele defende a criação de Casas de Cultura para estimular a difusão dos bens culturais para a população; essas "Casas" não serviriam apenas de museus abrigando esses bens, e sim como um local (ou equipamento) em que a comunidade se mobilizaria para realizar ações no plano cultural.

O autor entende como ação um processo que "não tem começo e não tem fim nitidamente demarcados e não deixa atrás de si produtos formais acabados. O que pode deixar é uma nova cadeia de ações, cujo controle seu autor não consegue assumir e cujo resultado final escapa a qualquer previsão precisa." (p.100)

Além do que, continuando seu raciocínio "a ação cultural é uma aposta conjunta. Apostase que o grupo se descobrirá, descobrirá seus fins e seus meios. Em cultura é a única coisa que importa, a única que permanece, a única a firmar raízes..." (p.100)

Sua definição de ação cultural possui alguns pontos em comum com a definição por nós adotada de ação comunitária, que será abordada com maior profundidade no decorrer do texto.

Mas, por enquanto, podemos deixar claro que tanto a ação cultural, quanto a ação comunitária são realizadas com a plena participação popular, sendo esta instigada e desenvolvida com o apoio dos profissionais da cultura ou lazer (entendendo-se o lazer inserido no processo cultural, pela visão de lazer, adotada neste estudo na página 15/16).

Um dos pontos polêmicos presentes no autor, é a "confusão" que ele faz no entendimento do lazer, uma vez que destaca a cultura separadamente do lazer e algumas de suas áreas de interesse; e remete este termo generalizando-o através do lazer de massa.

O lazer de massa entendido por ele, é alienante, na medida em que serve de incentivo ao mercado consumista dos bens culturais, ou seja, serve à propagação dos modismos e produções culturais descartáveis.

Apesar de termos consciência do lazer de massa, neste estudo entendemos o lazer como parte integrante do processo cultural, diferentemente dessa visão, e vemos o agente cultural como incentivador da democratização da cultura. Dessa forma não reduzimos, como Teixeira COELHO, o lazer à indústria cultural.

Interessa-nos notar que o autor, à medida que traça as características para a formação das Casas de Cultura, aborda questões da participação voluntária da comunidade, instigando a formação dos agentes culturais como ele demonstra nesta afirmação:

“Essa participação voluntária — que, no entanto, bem poderia ser um dever social: “viver o coletivo” — se dará na forma de aconselhamento, assessoria, monitoria, colaboração braçal, seja o que for. Apenas tem de estar presente. Sem isso, não há ação cultural, que é a imersão das coisas da vida no específico do processo cultural.” (p.110)

Ao traçar as características dos recursos humanos das Casas de Cultura, trata dos profissionais que cuidariam da sua administração, diferenciando-os dos agentes culturais, uma vez que haveriam aqueles voluntários acima descritos e os que teriam uma formação geral para a gestão e administração das Casas de Cultura, e entre estes dois tipos de agentes, existiriam aqueles com habilidades específicas que orientariam atividades ou ações na sua área de formação especializada.

Se detalhássemos ainda mais este tipo de classificação, feita pelo autor, teríamos: os agentes culturais voluntários, os agentes culturais com funções específicas e os agentes culturais gerais ou organizadores. De certa forma, o autor reproduz o tipo de classificação efetuada por DUMAZEDIER (1975), que diferencia os tipos de animadores e seu campo de atuação de acordo com sua capacitação. Esta classificação será abordada mais profundamente na página 16.

Outro termo utilizado para designar o animador cultural é o **consultor de lazer** adotado por RIESMAN (1971).

Como ele próprio define: “a consultoria do lazer poderá parecer um termo um tanto clínico para descrever as atividades empreendidas por um número de profissões em crescimento relativamente rápido nos Estados Unidos da América, incluindo agentes de viagem e turismo, técnicos em hotelaria, treinadores e professores de esportes, diretores de estâncias de férias, professores de arte, professores de dança, e assim por diante.” (p.370)

Mas além desses diversos tipos de profissionais que atuariam diretamente nas áreas de interesses culturais do lazer, existem também outros que indiretamente proporcionariam subsídios para o aproveitamento do tempo livre, como por exemplo os arquitetos e decoradores que podem influenciar no ambiente doméstico, tornando-o mais agradável e propício ao aproveitamento do tempo livre.

Dentro desta gama de profissionais que lidam com o lazer encontramos os mais variados interesses na intervenção no tempo disponível das pessoas, seja para proporcionar o desenvolvimento crítico e criativo, ou somente aliená-las “vendendo” o lazer como um produto descartável.

O autor vai além quando trata dos objetivos dos consultores de lazer, alertando para a possível dependência que pode ser criada em um indivíduo “*alterdirigido*”, termo por ele empregado para denominar o “caráter social” exigido pela sociedade de consumo.

O que seria ideal na sua concepção é que os consultores de lazer estimulassem a pessoa “*alterdirigida*” a procurar um entretenimento imaginativo, “ajudando-a a compreender a importância da diversão para o seu próprio desenvolvimento rumo à autonomia”. (p.372)

Já a autora Ethel Bauzer MEDEIROS (1980), diferencia dois tipos de profissionais que “trabalhariam” com o lazer (ou para proporcionar lazer) às pessoas: **o animador sócio-cultural e o aconselhador em lazer.**

Procuraremos mostrar os perfis traçados pela autora para cada um deles.

O animador sócio-cultural em sua concepção, é o profissional que atua no mercado de trabalho da área e possui formação especializada em cursos ou escolas, voltadas aos interesses culturais do lazer ou à formação de competência geral, a nível nacional ou internacional.

Esta especialização varia de acordo com o local e suas características particulares e, apesar delas ocorrerem, a autora propõe que, a formação do animador sócio-cultural seja flexível, “visto que seu papel é estimular, por meio da participação ativa e deliberada, as mais variadas iniciativas sócio-culturais na comunidade.” (p.50)

Ela sugere que sua atuação se dê de forma discreta sendo muito mais um mediador das atividades do que um “diretor”: “o melhor animador será o que desaparece quando cada grupo assume, ele mesmo, o prosseguimento das atividades.” (p.50)

Sua função básica seria dinamizar as relações sociais existentes na comunidade, proporcionando aos indivíduos capacidade de criação dentro do seu tempo disponível, se possível extravasando esse limite para a sua vida cotidiana.

De acordo com a autora: “Animar, portanto, não significa criar estruturas novas, mas descobrir na comunidade e nas pessoas possibilidades existentes para as utilizar realentando-lhes a vida.” (p.50)

Diferentemente do animador sócio-cultural, o aconselhador em lazer tem a função de sugerir e dirigir atividades de lazer com fins terapêuticos. A autora acredita que este é um campo novo de atuação profissional que poderá expandir-se com o passar dos anos.

Podemos interpretar que a função do aconselhador possui um caráter “compensatório” proporcionado pelo lazer, uma vez que o indivíduo que se propõe a usufruir desse serviço busca os “benefícios físicos, mentais e espirituais capazes de ser oferecidos por lazer e recreação.” (p.50)

O aconselhamento em lazer possui suas bases na psicologia e nas suas várias correntes; MEDEIROS (1980) adota várias definições baseada em outros autores para descrevê-lo. Uma delas é: “processo de ajuda que facilita a outras pessoas conseguir mudanças interpretativas, afetivas e/ou de comportamento, com vistas ao seu bem-estar no lazer”. (p.52)

Nós não encaramos como função básica do profissional de lazer prestar esse tipo de orientação com fins terapêuticos. Acreditamos sim, que o lazer até pode possuir nuances compensatórias dentro de um sistema de produção complexo como o vigente, daí decorrendo algumas funções terapêuticas, mas encaramos como objetivo do animador cultural aquelas funções ligadas ao “descanso, divertimento e desenvolvimento do indivíduo” de acordo com MARCELLINO (1990, p. 21).

Portanto o animador cultural caracterizado neste estudo assemelha-se muito mais ao modelo do animador sócio-cultural proposto pela autora, do que o aconselhador em lazer, também analisado por ela.

Abordaremos agora a designação de animador cultural adotada por SILVESTRE NETO (1978), e outros autores como: MARCELLINO (1983), BRAMANTE (1989), OLIVIERI (1992), AYOUB (1993), que também usam este termo para designar o profissional ou voluntário que atua na área do lazer.

Apesar desta denominação ser utilizada por vários autores, suas características são melhores definidas por SILVESTRE NETO (1978), no texto “Quem é o animador cultural?”, onde traça-se o perfil do animador, descrevendo-o de forma esclarecedora.

Primeiramente, SILVESTRE NETO (1978), demonstra-nos a importância da animação cultural, vinculada à ampliação das áreas e equipamentos de lazer. No seu entender para se obter bons resultados numa política de lazer, é imprescindível que ocorra a animação cultural com caráter educativo em todos os equipamentos destinados a este fim.

Para isto é necessário a capacitação dos animadores culturais visando sua atuação na comunidade. Mas como seria a formação desse profissional? O que seria ele? Quais as características que lhe seriam pertinentes?

O autor identifica três características efetivamente presentes na maioria dos animadores culturais. A primeira seria uma formação cultural sólida, que nada mais é do que, uma visão ampla sobre a problemática sócio-cultural, possuindo ainda áreas e temas de seu interesse que transcenda o mero conhecimento superficial dos assuntos; nota-se a importância de uma formação acadêmica elevada, porém não exclusiva para o desempenho profissional satisfatório.

A segunda trata da ligação afetiva à prática cultural, ou seja, “uma adesão particularmente entusiástica a uma ou várias modalidades culturais, à qual ou às quais o indivíduo esteja vinculado pela prática continuada, pela vivência efetiva.” (p.02)

A terceira seria a ação sócio-cultural voluntária; uma vez que o animador cultural possui interesse em um ou mais setores da cultura, pode-se prever um envolvimento em movimentos ligados a associações de bairro, escolas, movimentos religiosos, etc, isso antes da sua profissionalização.

O autor ainda acrescenta mais algumas características ao animador cultural que poderiam ser desejáveis; contudo não chegam a ser imprescindíveis para seu exercício profissional. São elas: caráter opinativo, intenção de exercer influência, desconfiança da rotina e do consumismo e inquietação face à situação cultural. Todas essas características possuem algumas semelhanças a medida que sugerem o caráter de “intervenção cultural” do animador. Esta intervenção se dá de forma construtiva a partir da sua conscientização do “rompimento das barreiras para o lazer”, permitindo a todos o acesso a ele.

Por fim, uma outra denominação já abordada anteriormente por MEDEIROS (1980) é a de animador sócio-cultural que também é adotada por CARVALHO (s/d), mas numa perspectiva diferenciada.

Enquanto MEDEIROS (1980) trata do animador sócio-cultural como um profissional com formação específica na área ou em um dos interesses culturais do lazer; CARVALHO (s/d), exemplifica este profissional através do professor de Educação Física, que possui formação especializada.

Ele justifica a escolha do professor de Educação Física, para exemplificar o animador sócio-cultural, devido à sua forte vocação para mobilizar um grande número de pessoas através do

desporto; com isso a receptividade alcançada por ele na comunidade onde atua é grande e positiva, podendo assim, deflagrar ações voltadas à recreação, no tempo livre.

O autor defende a atuação deste profissional no desenvolvimento de atividades voltadas ao público jovem, uma vez que este público será o que atuará de forma significativa na sociedade em que vive, formando cidadãos mais conscientes do quadro social vigente e aptos a questionarem as desigualdades existentes atualmente.

Seguindo este raciocínio ele justifica que a animação não se difere essencialmente do processo educativo e afirma: "...Parece-nos que a diferença básica que pode ajudar a distinguir, na prática, um do outro, será a de que a educação não visa objetivos tão imediatos como a animação, que pretende, acima de tudo, provocar alterações concretas na forma de vida dos indivíduos através da sua adesão a atividades próprias, procurando finalmente, alterações estruturais, única forma de realizar, no plano real, uma autêntica ideologia da transformação social e do desenvolvimento." (p.147)

Ele continua definindo seu conceito de animação da seguinte forma: "Na nossa perspectiva, a animação deverá, antes de tudo definir-se como a ação, espontânea e/ou provocada, que permitirá ao indivíduo assumir o seu próprio desenvolvimento, o que pressupõe uma profunda tomada de consciência, por parte do animador, do significado da cultura e das necessidades do cidadão e do grupo em que atua." (p.149)

Com base nessa visão de animação é que o autor situa o desporto, como uma "*via de existência cultural*" e assim, o professor de Educação Física vê-se engajado dentro do processo de animação sócio-cultural, no contexto da comunidade onde desempenha seu trabalho.

Não ignorando o processo de formação deste profissional, nos é lembrado que, para atuar de maneira mais ampla e eficaz na área do lazer, faz-se necessário uma formação diferenciada do professor de Educação Física, proporcionando-lhe subsídios para um melhor desempenho na animação sócio-cultural.

Apesar das informações contidas nesta abordagem realizada por CARVALHO (s/d) fazerem parte da realidade de outro país, Portugal, podemos transportá-las para a que encontramos no Brasil e adotá-las na perspectiva de melhorarmos a formação dos animadores sócio-culturais, mais especificamente, do professor de Educação Física, que é parte integrante do corpo de profissionais que compõe a temática deste estudo.

2 - Por que animador cultural?

Com base na análise de todas as denominações e definições que foram descritas, adotamos no presente estudo o nome de **animador cultural**, ao profissional que atuará na área do lazer dentro do processo de ação comunitária que está sendo desenvolvido.

Apesar desta denominação ser a mesma utilizada por SILVESTRE NETO (1978) e outros autores, não nos restringiremos somente a definição por eles adotada. **O animador cultural deste estudo, possui uma somatória equilibrada e não contraditória de algumas características mencionadas por vários autores já citados.**

Poderíamos iniciar tratando das características marcantes do **militante cultural** que “sugere ação, continuidade, insistência e uma forte dose de voluntarismo”, conforme GARCIA (1994, p. 02). Acreditamos que essas características provêm da vontade de difundir seus conhecimentos ou bens culturais, independente do tipo de formação que ele possui. O próprio termo militante sugere a forma pela qual ele procura amenizar as barreiras de acesso ao lazer.

Apesar do termo "militante cultural" nos despertar grande simpatia, levamos em consideração a sua grande abrangência e limitamos a atuação do animador cultural em estudo, àquele semelhante ao **agente cultural** abordado por Teixeira COELHO (1986). No entanto, diferenciamos o animador cultural do agente cultural em dois pontos-chaves, que seriam: o local da sua atuação; o agente cultural limita sua ação às Casas de Cultura em conjunto com a comunidade próxima dela; já o animador cultural em questão, procura juntamente à comunidade em que atua, o local mais apropriado para desencadear sua ação. Outro ponto em que eles se diferenciam seria com relação à visão do lazer: enquanto o agente cultural se limita ao conceito de lazer vinculado à indústria cultural, o animador cultural desenvolve o conceito de lazer inserido no processo cultural situado historicamente.

Outra questão ligada ao agente cultural que se assemelha à atuação do animador cultural é que ambos participam de ações ligadas ao desenvolvimento e à democratização da cultura/lazer.

Outras características que podemos enfatizar para o animador cultural, são as descritas por SILVESTRE NETO (1978), que resumidamente delimitam de forma clara, qual seria a postura para a atuação deste profissional. Dentre essas características, aborda a questão levantada por RIESMAN (1971) diante das possibilidades que os indivíduos possuem para optarem por um

melhor usufruto do seu tempo livre, sem se comprometerem no círculo vicioso da sociedade de consumo. SILVESTRE NETO (1978) exemplifica esta característica como sendo a capacidade que o animador tem de exercer influências diante da rotina e do consumismo gerado pelos meios de comunicação de massa.

Por fim, a última dentre várias outras características que se encontram implícitas, para se traçar o perfil profissional do animador cultural, é a que se refere à sua formação, que é lembrada por MEDEIROS (1980), quando trata do animador sócio-cultural. Para a autora, ele deve possuir uma formação voltada a uma das áreas de interesse cultural do lazer, ou até mesmo, uma formação de competência geral no campo específico do lazer.

Esta formação de competência geral é marcadamente caracterizada pela formação multidisciplinar, tendo em vista a busca da interdisciplinariedade que o animador sócio-cultural, ou melhor, no nosso caso, o animador cultural, deve possuir.

Quando tratamos desta questão relativa à formação do animador cultural não podemos deixar de mencionar o texto de MARCELLINO (1991), “O lazer, sua especificidade e seu caráter interdisciplinar”, que aborda a importância da interdisciplinariedade dentro da formação “especializada” do profissional de lazer.

Ele demonstra claramente que a formação especializada na área é válida, desde que, possua uma “ação fundamentada entendida como geradora de novas competências, estimuladora da participação e do exercício de cidadania.” (p.314)

Dessa forma defende a formação de especialistas que diferenciam-se da formação tradicional, existente ainda hoje em várias instituições, para que não se corra o risco de cair no discurso da incompetência, gerado pelo sistema social vigente, onde somente o especialista possui qualificações para indicar quais as atitudes que devem ser tomadas diante das várias situações cotidianas. Justifica esta questão de acordo com considerações baseadas em CHAUI (1989): “Dessa forma, procura-se ‘...convencer cada indivíduo de que está fadado à exclusão social, se cada uma de suas experiências não foi precedida de informações e fins.’ Ocorre, assim, a transformação da cultura ‘...em guia prático para viver corretamente (orientando a alimentação, a sexualidade, o trabalho, o gosto, o lazer) e, conseqüentemente, em poderoso elemento de intimidação social’.” (p. 315)

Este “novo” especialista em lazer possui como base da sua formação, o conhecimento das várias áreas em que poderá atuar, uma vez que o lazer possui caráter interdisciplinar. Esta característica pode ser definida da seguinte maneira:

“O interdisciplinar exige muito mais do que a soma de conhecimentos; o que se busca é superar os limites de cada disciplina, e ele “pode ser caracterizado como o nível em que a colaboração entre as diversas disciplinas ou entre setores heterogêneos de uma mesma ciência conduz a interações propriamente ditas, isto é, a uma certa reciprocidade nos intercâmbios; de tal forma que, no final do processo interativo, cada disciplina saia enriquecida.” (p.316)

Uma vez que a interdisciplinariedade comporta os seis interesses culturais do lazer, a saber; “físicos-esportivos, manuais, artísticos, intelectuais, sociais” (DUMAZEDIER, 1980) e “turísticos” (CAMARGO, 1992), e as relações e correlações existentes entre eles, cabe agora situarmos o lazer dentro do contexto cultural vigente e definirmos primeiramente o conceito de cultura, para depois o fazermos com relação ao lazer.

Adotaremos o conceito citado em “Pedagogia da animação” de MARCELLINO (1990) que utilizou-se desta definição para situar o componente “lúdico” encontrado em várias manifestações culturais (como a festa, brinquedo, jogo). No nosso caso, situaremos a problemática do lazer, que está intimamente relacionada à vivência do lúdico, por ser este um dos momentos privilegiados em que ocorre sua manifestação. Entendemos o lazer como parte da cultura historicamente situada e, de acordo com o autor em questão:

“A noção de cultura é aqui entendida em sentido amplo, consistindo num conjunto global de modos de fazer, ser, interagir e representar que, produzimos socialmente, envolvem simbolização e, por sua vez, definem o modo pelo o qual a vida social se desenvolve. (em VALLE 1992, 35). Implica, assim, no reconhecimento de que a atividade do homem está vinculada à construção de significados que dão sentido à sua existência. A análise da cultura, pois, não pode ficar restrita ao produto da atividade humana, mas tem que considerar também o processo dessa produção — o modo como esse produto é socialmente elaborado (op.cit., p.35)” (MARCELLINO, 1990, p.28).

Dessa forma podemos encarar o lazer como parte de nossa cultura, uma vez que o entendemos como sendo: “a cultura — compreendida no seu sentido mais amplo — vivenciada (praticada ou fruída) no “tempo disponível” de obrigações, e tendo como traço definidor o caráter

“desinteressado” dessa vivência, uma vez que não se busca, pelo menos fundamentalmente, outra recompensa além da satisfação provocada pela situação.” (MARCELLINO, 1990, p.19)

3 - Algumas definições sobre as características do animador cultural.

Uma vez que já colocamos os conceitos de lazer e cultura e, compreendemos que estes constituem processos dinâmicos interdependentes construídos a partir das relações humanas, iremos agora tratar da “tipologia” do animador cultural que atua dentro deste contexto.

Em nosso estudo abordaremos apenas as questões ligadas ao animador cultural profissional.

Consideramos como profissional de lazer, as pessoas que exercem trabalho remunerado na área, independente de possuir formação especializada ou não no assunto. (OLIVIERI, 1992)

Más, apesar de concentrarmos nosso estudo somente nos animadores culturais profissionais, já mencionamos anteriormente por ocasião da abordagem das várias denominações e definições dos animadores, há um outro tipo de animador cultural que se diferencia do profissional — é ele o animador cultural voluntário.

Dessa forma, a animação cultural pode ocorrer das mais variadas maneiras, e pode ser feita por pessoas que se encontrem dispostas a realizá-la dentro de suas habilitações específicas ou gerais. Ela é realizada por profissionais ou voluntários; em muitos casos no trabalho conjunto dessas duas categorias. Mas é importante salientar que, o nível de atuação desses dois tipos de animadores culturais difere-se em vários aspectos.

DUMAZEDIER (1975) classifica-os dentro de uma representação piramidal caracterizada por ele, como “estrutura de animação” onde encontram-se “(...) no topo, os animadores profissionais polivalentes, com sensibilidade para as diferentes áreas do lazer, especializados na coordenação, na gestão e na articulação, no meio, profissionais especializados na monitoria das atividades dentro dos mais variados interesses; na base, a ampla participação de voluntários.” (p.51)

Torna-se de suma importância, a participação desses três níveis de animadores culturais num processo de ação comunitária, que é foco de nosso estudo.

4 - O que é o “processo de ação comunitária”?

A ação comunitária é definida de acordo com REQUIXA (1973), como sendo: “um trabalho sócio-educativo que consiste numa intervenção deliberada em determinada comunidade, através de atividades programadas em conjunto com pessoas e instituições locais, objetivando despertar e ampliar sua consciência para os problemas da comunidade, sensibilizá-las para a mobilização e coordenação de lideranças e predispor-las para a ação que vise o encaminhamento de soluções daqueles problemas, ou a tentativa de realização de aspirações relacionadas com a comunidade como um todo.”

Ela pode ser considerada “como uma alternativa operacional dentro das políticas de ação social” (MARCELLINO, 1993), no nosso caso, privilegiando o lazer como campo de ação. Pode ser considerada como um canal de participação efetiva da população, que formula juntamente com os técnicos o planejamento, organização e avaliação das atividades que procuram responder aos interesses e aspirações por eles levantados com relação às atividades de lazer. Dessa forma, temos como conseqüências, a minimização das barreiras para o lazer, a quebra do círculo vicioso gerado pela “indústria cultural”, uma vez que as alternativas de ação serão definidas pela comunidade; o não oferecimento de “pacotes de lazer” prontos para serem consumidos pelo público e o não envolvimento de instituições interessadas no direcionamento das ações.

Compreendemos que é de suma importância o trabalho de intervenção desenvolvido pelo animador cultural profissional nesta ação; ele deve possuir capacitação necessária para gerir o processo de maneira coerente e participativa sem correr o risco de direcioná-la.

Dentro desse processo de intervenção existe um plano geral de ação que é composto por três fases interligadas, consideradas em separado apenas para efeito de análise:

Primeira fase:

- é a **deflagração** propriamente dita, caracterizando-se pela ação sensibilizadora, levantamento de necessidades e possibilidades de intervenção, definição de objetivos condutores da ação, seleção de instrumentos de intervenção e realização de **atividades-impacto**.

- a ação dos técnicos está presente com muita intensidade, no planejamento, na organização e na execução, buscando estimular e coordenar as iniciativas detectadas na análise da situação.

Segunda fase:

- é marcada pela **avaliação dos resultados** da ação, geralmente ocorridos, no que pode ser denominado de **período de carência**;

- aqui a intensidade da ação dos técnicos já é menor, mas continua presente, através, por exemplo, de contatos, buscando a efetivação de resultados latentes;

- podem ser considerados dois grupos de resultados:

respostas, que estão intrinsecamente ligados aos objetivos da ação, geralmente necessitando de acompanhamento técnico para a continuidade do processo;

reflexos, que independem de acompanhamento, uma vez que são assumidos por grupos ou pessoas, ou podem não estar previstos no planejamento da ação.

Terceira fase:

- caracteriza-se como **continuidade** da ação, com a retomada dos resultados dependentes, num período de **sedimentação**, onde é exigido acompanhamento direto, necessário à consolidação do processo, tendo em vista o estágio de **autonomia**, onde o acompanhamento será levado a efeito a título de **reciclagem**.

Observa-se, portanto, que o acompanhamento técnico está presente em todas as fases do processo, variando em intensidade. (MARCELLINO, 1993)

Uma vez que já proporcionamos uma visão de todo o processo desenvolvido na ação comunitária e do profissional que nela deve atuar, agora iremos abordar a ação desencadeada concretamente, de acordo com o objeto proposto para este trabalho de pesquisa.

Dessa perspectiva é fundamental o processo de reciclagem do animador cultural profissional, denominação que faz parte do título desta pesquisa.

Capítulo II

O QUE OS DOCUMENTOS ABORDAM QUANDO O ASSUNTO É LAZER?

Primeiramente analisaremos quatro documentos: a Constituição Federal, a Lei Orgânica do Município de Campinas, a Proposta de Governo do Executivo de Campinas e o documento referente à estrutura organizacional da Secretaria de Cultura, Esportes e Turismo da Prefeitura Municipal de Campinas. Após esta análise confrontaremos com os documentos referentes ao “Projeto de Ensino/Extensão: Recreação Comunitária - Vila 31 de março”, para avaliarmos se os valores encontrados para o desenvolvimento de uma Política de Lazer, para a cidade de Campinas, vão de encontro às leis e propostas, vigentes tanto ao nível nacional quanto municipal.

Combinaremos, também com a análise de documentos pertinentes à Prefeitura Municipal de Campinas, à observação da realidade, no desenvolvimento de projetos e programas ligados ao lazer da população.

1 - Cultura X lazer que confusão é essa?

O lazer na Constituição Federal, em vigor, promulgada em 1988 consta do Título II, Capítulo II, Art. 6o., como um dos direitos sociais. O termo aparece em outras ocasiões, mas só é tratado quanto à formulação de ações, no Título VIII, Capítulo III, Seção III, Do Desporto, no Art. 217, no 3o. e último parágrafo, do item IV - “O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social.”

Embora muitos aspectos possam ser contestados, como a vinculação restritiva a um único conteúdo cultural, fica clara a vinculação do Lazer com o Desporto.

A Lei Orgânica do Município de Campinas, em vigor, na Seção III trata “Dos Esportes, Lazer e Turismo”, a partir da página 134. Essa é a III Seção, do Capítulo II - da Educação, e a II refere-se à Cultura.

Em seu Artigo 247, à página 135, destaca os meios que o Município deverá proporcionar para o Lazer da Comunidade, incluindo no seu item V - “o aparelhamento das praças esportivas com equipamentos de ginástica e acompanhamento de professores de Educação Física, contratados para esta finalidade.”

Notamos que o lazer encontra-se novamente restrito a dois de seus conteúdos culturais. Há também uma confusão quanto aos assuntos tratados pelas Seções, separando-os de maneira estanque como se, lazer, esporte, turismo não fizessem parte da cultura (ou processo cultural).

2 - As várias propostas da Administração Municipal de Campinas.

De acordo com a Lei Orgânica do Município, a Proposta de Governo que elegeu o atual executivo municipal previa, em seu item 4.8, o tratamento das questões do “Lazer, Esporte e Turismo”, ligando o Lazer ao Esporte, criticando a política de eventos da administração anterior, “estimulando a participação popular”, propondo-se a “recuperar os espaços urbanos”, a “dar importância aos Centros Esportivos”, e a “definir cuidadosa política de animação cultural desses locais, envolvendo ação educativa...” (grifo da autora).

A análise do documento referente à estrutura organizacional da Secretaria de Cultura, Esportes e Turismo da Prefeitura Municipal de Campinas, demonstrou-nos que na atual estrutura administrativa desta secretaria, o lazer, ficou vinculado ao Departamento de Turismo, na Divisão de Recreação, cujas responsabilidades são:

“Garantir a orientação e difusão da prática de atividades de forma programada para a população em geral.

Funções básicas:

- programar junto aos órgãos competentes, calendário de promoções e realizações permanentes e específicas da divisão.

- planejar os recursos humanos, materiais e financeiros necessários à execução dos trabalhos sob a sua responsabilidade.

- execução das ações necessárias e conveniente operacionalização dos elementos necessários e devidamente programados.

- avaliar os desempenhos de todas as atividades de sua área de responsabilidade no sentido de ser possível orientar o conjunto de esforços despendidos.”

Essa Divisão, que conta em seu quadro, segundo temos conhecimento, com uma única técnica-professora de Educação Física, está subdividida em duas seções:

“Seção de atividades permanentes

Responsabilidade:

Garantir a organização e execução dos eventos referentes à área recreativa. (grifo da autora)

Funções básicas:

- promover e organizar os eventos recreativos destinados ao grande público. Desenvolver projetos que através do lúdico despertem o interesse aos esportes e maior integração social.” (grifos da autora)

“Seção de Recreação Comunitária

Garantir o atendimento à comunidade na área de recreação e lazer. (grifos da autora)

Funções básicas:

- planejar e organizar atividades recreativas a serem desenvolvidas junto à comunidade. (grifo da autora)

- implantação de programas que busquem alternativas na realização recreativa, utilizando sucata e outros materiais que após tratamento desenvolvido resultem em fonte de lazer. (grifo da autora)

- orientação e treinamento a grupos de voluntários para o desenvolvimento de trabalhos em sua própria comunidade, tornando-os independentes dos organismos públicos.”

Como podemos notar através da análise deste documento a responsabilidade de desenvolvimento de atividades ligadas ao lazer e recreação da população da cidade de Campinas, encontra-se concentrada nesta Divisão da Secretaria de Cultura, Esportes e Turismo.

Apesar de todas essas funções descritas acima, já podemos adiantar que a observação da realidade, demonstrou-nos que os trabalhos realizados pela Divisão de Recreação e as

responsabilidades descritas no documento possuem várias diferenças que serão melhor abordadas no decorrer da pesquisa.

3 - A proposta de ação comunitária.

Analisando o “Projeto de Ensino/Extensão: Recreação Comunitária” encontramos como seu objetivo principal, um projeto de extensão, sendo que se caracteriza como uma intervenção deliberada, numa determinada comunidade, escolhida pelos alunos participantes da disciplina “Tópicos Especiais em Recreação e Lazer I e II”, oferecida pela Faculdade de Educação Física da UNICAMP na modalidade de “Recreação e Lazer”.

Uma vez que se trata de uma disciplina que formará futuros profissionais de Educação Física, que atuarão especificamente na área do lazer, esta intervenção deliberada, ocorrerá na forma de “Ação Comunitária”, que nada mais é do que uma estratégia de ação social que, neste caso, prioriza o lazer como campo de ação.

Sendo assim, envolve um processo didático pedagógico de abordagem comunitária, a partir da Teoria Sociológica da Decisão (DUMAZEDIER, 1980) e um processo de pesquisa ação (THIOLENT, 1988), com a participação das comunidades envolvidas.

O processo didático pedagógico, que o caracteriza como projeto de ensino, procura fornecer elementos que permitam a compreensão dos alunos envolvidos, da abordagem comunitária como uma das estratégias de ação como já dissemos, bem como suas relações com a pesquisa, a partir da inserção na comunidade, como no caso do presente trabalho que está sendo desenvolvido.

Este projeto começou a ser realizado após análise dos mesmos documentos abordados neste estudo, por sentirmos a necessidade de confrontarmos os valores encontrados na Administração Pública e os valores por nós expostos no projeto, para que não houvesse um desencontro, nos objetivos propostos, por ambas as partes interessadas no desenvolvimento deste. Esta análise foi realizada pelos alunos matriculados na disciplina “Tópicos Especiais em Recreação e Lazer I” que se interessavam em participar do projeto, pelo coordenador do projeto e pelos técnicos da Prefeitura Municipal de Campinas.

Após analisados os documentos e sendo que os valores encontrados na análise favoreciam o desenvolvimento do “Projeto Ensino/Extensão: Recreação Comunitária”, foi traçado o plano de ação a ser desenvolvido, a princípio no 1º e 2º semestres de 1994, prevendo-se a possibilidade de sua extensão, para o 1º semestre de 1995, de acordo com as avaliações previstas no projeto.

O plano de ação traçado para o projeto, abrange 2 fases: a primeira, com o Projeto Piloto na Vila 31 de março e a segunda fase seria a ampliação do projeto em outras comunidades.

E os resultados esperados abrangem duas áreas, a saber:

- enquanto projeto de ensino: fornecer elementos que permitam aos alunos envolvidos a compreensão da abordagem comunitária como uma das estratégias possíveis de ação, no campo do lazer, bem como suas relações com a pesquisa, a partir de sua inserção na comunidade, necessários à sua formação do bacharel da área.

- enquanto projeto de extensão: contribuir com o Setor de Recreação de Departamento de Turismo, da Secretaria Municipal de Cultura, Esportes e Turismo de Campinas, fornecendo elementos para a implantação de uma política municipal setorial de lazer, a partir da participação comunitária.

4 - Os documentos X a ação.

Por ocasião do início do desenvolvimento do “Projeto Piloto na Vila 31 de março”, em conjunto com os profissionais da Prefeitura Municipal de Campinas, mais especificamente os do Departamento de Turismo, os da Divisão de Recreação deste departamento e os da Secretaria de Ação Regional Leste (SAR - Leste), foram constatados alguns dados sobre a “rotina de trabalho” da Prefeitura Municipal de Campinas.

Podemos iniciar discutindo a dinâmica de trabalho adotada pela Divisão de Recreação do Departamento de Turismo, que faz parte da Secretaria de Cultura, Esportes e Turismo da Prefeitura Municipal de Campinas. Contrariando a Constituição Federal, a Lei Orgânica de Campinas e a “Proposta de Governo” do atual executivo municipal, o que podemos constatar, em termos organizacionais, é uma simples realização de eventos, do tipo “montagem e desmontagem

do circo”, mal realizados, improvisados, às vezes cancelados de última hora, e com falta de pessoal habilitado para tal. Os “monitores” são recrutados entre funcionários da Prefeitura Municipal (escriturários, auxiliares, etc.), que estão dispostos a trabalhar nos finais de semana, recebendo horas-extras. Não há qualquer preocupação com treinamento, formação de quadros, vinculação com a comunidade, qualidade no trabalho, etc.

Além disso, a Divisão de Recreação conta com somente uma técnica-professora de Educação Física em seu quadro de funcionários.

Para ilustrarmos melhor a situação encontrada nesta Divisão, transcreveremos e comentaremos alguns trechos do “comunicado” da Profª. Márcia Malachias, responsável pela Divisão de Recreação do Setor de Turismo da Prefeitura Municipal de Campinas, por ocasião do “Fórum de debates: informação profissional em lazer”, participando da mesa redonda: “O público e o privado”, relatando a experiência da Prefeitura Municipal de Campinas, evento este, realizado no auditório do SESC/Campinas, em co-promoção com a Faculdade de Educação Física da UNICAMP, nos dias 25 e 26 de maio de 1994.

Ela inicia seu “comunicado” tratando da situação da Divisão de Recreação na Prefeitura Municipal.

“Sobre a vinculação com o Deptº. de Turismo, isso foi na última administração: Jacó Bittar¹, e até a recreação criou vida. A recreação sempre foi mal vista na Prefeitura, já tem uns vinte anos, passaram três pessoas pelo cargo, mas nunca houve ninguém interessado. Sempre sai um trabalho pela metade, você não tem recursos.”

Ela prossegue esclarecendo que o maior interesse da Divisão é o desenvolvimento de atividades para o público infantil, por chegarem até eles solicitações para o atendimento deste público. E esclarece como é realizada a seleção de monitores para trabalharem nas atividades programadas pela Divisão:

“Devido a problemas com contratação de profissionais, conseguiram com o R.H., obtenção de funcionários com pagamento de horas-extras.

São oitenta monitores, que trabalham com criança, gostam de criança, mas não são da área: enfermeiros, contadores, patologia clínica, etc.

Quando comecei estava eu sozinha — trabalho nos finais de semana.”

¹ Ex-prefeito Municipal.

Esclarece que os recursos são os de dez anos antes, quando a cidade era bem menor e que a abrangência dos trabalhos realizados pela Divisão é muito pequena, por ser somente ela a responsável pelo setor de recreação.

Sobre a falta de recursos na Prefeitura Municipal de Campinas ela faz o seguinte comentário:

“Falta de recurso. Só de acordo com algum interesse político, de eleição, ou coisa assim, aí aparecem os recursos.”

Sobre a política de descentralização das Secretarias de Ações Regionais ela comenta:

“A SAR (Secretaria de ação regional) solicita atividade a nós, e nós vamos fazer. A SAR também só tem o Coordenador. Eles não têm uma equipe montada.

Eu não acredito que tão cedo tenha concurso público, porque o interesse da Administração é enxugar a máquina.

Nós procuramos fazer o melhor possível, porque se depender dos interesses dos políticos nós estaríamos sempre rastejando.”

Respondendo a uma pergunta sobre a suposta falta de interesse de profissionais de Educação Física contratados pela Prefeitura Municipal para trabalhar com recreação, formulada por uma Professora de Educação Física, contratada pela Secretaria de Educação, que já tentou sua transferência, e não obteve, coloca que a Prefeitura conta com 12 mil a 13 mil funcionários, “mas é “só no papel”: eu não sei onde eles estão. A Prefeitura faz uma série de barreiras para transferência, porque não pode haver reposição. Tem muito problema com relação à liberação de verbas. Fica mais fácil pagar hora-extra para funcionário “não-qualificado”. Para o professor ficaria mais caro e a verba sairia de outra Secretaria, então não há interesse.”

Podemos observar que há profissionais qualificados interessados em trabalhar na Divisão, mas que não são incorporados ao quadro de pessoal da Divisão de Recreação.

Notamos também no decorrer do “comunicado” da professora Márcia, que apesar do seu grande esforço em estar desenvolvendo trabalhos na Divisão de Recreação, não há condições de desenvolver qualquer tipo de trabalho por falta de recursos, desde financeiros até humanos. E que esta Administração Municipal não está cumprindo sua “Proposta de Governo”, onde se previa um desenvolvimento de políticas de lazer para a cidade, inclusive com a formação de um quadro de recursos humanos qualificado para atuar na área.

Com o desenvolvimento do “Projeto Piloto - Vila 31 de março”, surgiram vários problemas junto à Administração Municipal de Campinas, que se agravaram no decorrer do projeto, e que culminaram com o rompimento da “parceria”, no momento de “deflagração” do processo de ação comunitária, em outra comunidade.

A decisão de romper a parceria com a Prefeitura Municipal de Campinas foi tomada em conjunto pelo coordenador do projeto, alunos participantes e comunidade, e foi também decidido, que o processo de ação comunitária teria continuidade, buscando-se apoio junto às Delegacias Regionais de Ensino (D.R.E.) e de Escolas Estaduais de Primeiro e Segundo Grau (EEPSGs.), a elas ligadas, bem como outras instituições locais.

Dessa maneira, o projeto continua a ser realizado na Vila 31 de março e adjacências, em conjunto com a 1a. D.R.E. - “EEPSG. Prof. Joaquim Ferreira Lima”, e com a “Obra Social do Parque Brasília”.

Com isto, o trabalho de pesquisa abrangerá não somente o processo de reciclagem dos animadores culturais profissionais ligados à Prefeitura Municipal de Campinas; como também analisaremos, na perspectiva de animadores culturais profissionais, a atuação dos professores da rede estadual de ensino, que possam participar ou colaborar nas ações, referentes às atividades desenvolvidas pelo projeto de ação comunitária, da Escola que serve à comunidade inserida no processo, uma vez que, com a ruptura da parceria entre UNICAMP/Prefeitura Municipal os eventos de lazer passaram a ser realizados na escola estadual próxima à Praça de Esportes “Dr. Ângelo Barbosa”, local onde anteriormente foram efetuadas as primeiras atividades do projeto.

A ATUAÇÃO DO ANIMADOR CULTURAL PROFISSIONAL

Uma vez realizada a análise documental e bibliográfica, contatamos a diferenciação entre as denominações e características encontradas para o profissional de lazer atuante na área e o abordado neste estudo, por ocasião da sua inserção dentro do processo de ação comunitária.

Sendo assim, baseados nas informações adquiridas até este momento, podemos designar como animador cultural profissional, todo aquele que exerce trabalho remunerado dentro da área de lazer (OLIVIEIRI, 1992) e que possui determinadas características que vão de encontro à qualificação exigida no desenvolvimento de atividades junto a comunidade, a saber: sólida formação cultural, vontade de difundir seus conhecimentos ou bens culturais, sendo sua atuação baseada na mediação do desenvolvimento de atividades e na busca de amenização das barreiras de acesso ao lazer, participação efetiva em ações ligadas ao desenvolvimento e democratização do lazer/cultura. E, se possível, este profissional deve possuir uma formação ligada a uma das áreas de interesse cultural do lazer ou até, mais de uma, caracterizando assim uma formação multidisciplinar, visto que a área onde atuará possui seus interesses ligados nas várias manifestações culturais.

Agora que temos noção do profissional que deve atuar dentro do processo de ação comunitária, cabe-nos levantarmos alguns questionamentos referentes a realidade encontrada por ocasião das observações realizadas intra-grupo.

Primeiramente, podemos indagar a respeito do tipo de abordagem realizadas na comunidade pelos profissionais que trabalham na Prefeitura Municipal de Campinas e na “EEPSG. Joaquim Ferreira Lima”. Esses profissionais teriam o perfil aqui descrito?

Outras questões que poderíamos tratar seriam: Como se dá a atuação desses profissionais? Eles possuem alguma formação específica na área? Que tipo de formação? E, de modo mais específico, como é realizado o processo de reciclagem dos profissionais? Há ação específica nesse sentido, ou o processo ocorre de modo “espontâneo”? O que significa

reciclagem? Estaria mais ligada à atualização de conhecimentos, à reflexão sobre a ação, ou a ambos?

Todos estes questionamentos procuraremos abordar neste capítulo que se inicia e que tratará do levantamento de dados realizado no decorrer do processo de pesquisa.

1 - Como foi feito o levantamento de dados?

Nesta fase do trabalho utilizamos um instrumento a mais, além da observação-participante (BRUYNE, 1977), realizada durante o desenvolvimento do processo de ação comunitária junto aos profissionais que atuam na área do lazer na Prefeitura Municipal de Campinas e aos professores da “EEPSG. Joaquim Ferreira Lima”.

Sendo assim, adotamos a entrevista estruturada (BRUYNE, 1977), que possibilitou tomarmos um contato maior com a rotina de trabalho dos profissionais que atuam na área de lazer, dentro da Administração Municipal. Mas não deixamos de lado a observação-participante, tanto para análise da atuação desses profissionais acima mencionados, quanto para os professores da rede estadual de ensino, lotados na escola já referida, que são estudados neste trabalho.

Procuraremos descrever, de forma sucinta, os pontos principais observados referentes à atuação, primeiramente dos técnicos da Prefeitura Municipal de Campinas e, posteriormente dos professores envolvidos no Projeto Piloto na Vila 31 de março.

Tivemos um contato maior com alguns dos técnicos da Prefeitura Municipal de Campinas devido a sua participação, no início do processo de ação comunitária, realizado em parceria entre UNICAMP/Prefeitura. Desse contato mais direto, de aproximadamente oito meses, pudemos notar o grau de envolvimento desses técnicos, em número de 07, que acompanhavam a ação junto à comunidade.

A princípio, todos encontravam-se animados com a nova proposta de trabalho. Notou-se este entusiasmo durante o "Treinamento de capacitação de animadores sócio-culturais", que também contou com a participação dos referidos técnicos. Mas, com o início das reuniões semanais com a comunidade, reuniões estas realizadas no período noturno, fora da jornada de trabalho dentro da Administração Municipal, percebeu-se certo “descaso” por parte destes

técnicos, e chegou-se a tal ponto de não haver nenhum representante da Administração Municipal em algumas reuniões. Já em outras, o profissional que os representava não possuía nenhum vínculo com o processo, era um dos funcionários administrativos da Divisão de Recreação, com a responsabilidade de substituir a participação dos demais.

Da mesma forma, ocorreu a participação desses técnicos no desenvolvimento dos papéis assumidos na organização dos eventos de lazer junto à comunidade. No início as responsabilidades assumidas eram grandes e o desempenho destas era realizado razoavelmente. Com o decorrer dos trabalhos, as responsabilidades continuavam sendo assumidas mas, na maioria das vezes, não eram cumpridas, ocasionando vários transtornos para a realização dos eventos.

Outro fato observado no desenvolvimento do processo, diz respeito à monitoria das atividades recreativas assumidas pelos técnicos da Prefeitura, por ocasião da realização dos eventos na Vila 31 de março. Notou-se que foi assumido pela Prefeitura o encargo de trazer determinado número de monitores, para complementar o número de animadores culturais voluntários que iriam desenvolver atividades recreativas; estes em sua maioria, eram recrutados nas escolas próximas ao local do evento, como também houve, em menor escala, a participação de alguns alunos da Faculdade de Educação Física da UNICAMP.

No primeiro evento, foi observada a atuação dos monitores da Prefeitura Municipal e comparada aos demais monitores voluntários. Percebeu-se certo despreparo por parte dos monitores da Prefeitura, que quando lá chegavam não sabiam ao certo do que se tratava e qual seria a função a ser desempenhada por eles na "festa". Inclusive foi abordado este fato por alguns desses técnicos que participaram das entrevistas. Conseqüentemente, notou-se a falta de envolvimento destes no processo, uma vez que não conheciam a comunidade na qual estavam atuando, e também só haviam tomado contato com os outros monitores por ocasião do evento.

O que ocorreu na outra "festa", muito se assemelha com o que foi descrito acima com a diferença que, do número de monitores assumidos pela Prefeitura, somente a metade compareceu para trabalhar no evento, isso de acordo com os técnicos, devido a alguns problemas de organização ocorridos na Divisão de Recreação.

Já a observação realizada com relação à atuação dos professores da "EEPSG. Joaquim Ferreira Lima" foi feita por ocasião dos demais eventos realizados na referida escola, após o rompimento da parceria com a Prefeitura Municipal de Campinas.

Com as observações, percebemos que nem todos os professores participaram do processo, havendo alguns que não se envolveram em nenhuma ação e outros que se destacaram por terem atuado mais ativamente, como o caso da professora de Educação Artística que colaborou em alguns eventos na organização e desenvolvimento de atividades. Os outros professores como os de Educação Física e Inglês também participaram de eventos só que de forma menos acentuada.

Logo no início do processo realizado na "EEPSG. Joaquim Ferreira Lima", notou-se resistência por parte da Diretoria da Escola, durante a realização de atividades referentes à ação comunitária nas dependências desta escola; porém, num pequeno período de tempo, transformou-se numa grande receptividade e credibilidade depositada no grupo organizador dos eventos, chegando ao ponto de, em certas ocasiões, chegar até a ocorrer o empréstimo das chaves da Escola para as pessoas envolvidas no Projeto de Recreação Comunitária, dando-lhes livre acesso ao local.

Quanto à entrevista estruturada (BRUYNE, 1977), esta foi realizada com 25 técnicos que trabalham na Prefeitura Municipal de Campinas, nas mais diversas secretarias, departamentos e divisões. Procurou-se abranger tanto aqueles que participaram de todo o processo de ação comunitária, desde a sensibilização da comunidade até o momento da ruptura da parceria entre UNICAMP/Prefeitura Municipal, como também aqueles que somente participaram dos eventos programados durante o processo e trabalharam como monitores das atividades.

De acordo com o levantamento realizado junto à Divisão de Recreação, foram 07 os técnicos da Secretaria de Cultura, Esportes e Turismo que participaram do processo realizado com a comunidade integralmente. Realizamos entrevistas com somente 04 desses técnicos, havendo alguns problemas relacionados à disponibilidade dos outros 03, uma vez que o primeiro deles encontrava-se afastado do trabalho por motivo de doença, o segundo não foi localizado e, por fim, o terceiro técnico, que teria seu depoimento de extrema relevância, por ter acompanhado o processo bem próximo à comunidade, adiou todas as entrevistas que eram marcadas com antecedência pela pesquisadora, o que pode demonstrar, de forma velada, o não comprometimento com o projeto no qual participou anteriormente.

Foi levantado também, o número de 34 técnicos da Prefeitura Municipal de Campinas, das mais variadas áreas, que trabalharam como monitores de atividades nos dois eventos realizados na Vila 31 de março. A partir desse levantamento e ao acaso, foram feitas 21

entrevistas, sendo que as demais não foram realizadas devido a "saturação de dados" que vinha ocorrendo.

As entrevistas foram realizadas no decorrer do mês de julho de 1995, utilizando-se de um roteiro de perguntas (vide anexo) e de um gravador para auxiliar na transcrição dos depoimentos.

Tomou-se o cuidado de agendar as entrevistas através de contato telefônico prévio, explicando o motivo e finalidade destas. Elas aconteceram geralmente no próprio local de trabalho dos entrevistados, de acordo com o horário disponível indicado por eles.

2 - A entrevista em si.

No decorrer das entrevistas, foi notada a resistência inicial por parte de alguns técnicos, que quando abordados, por ocasião do início das perguntas, ficavam inseguros em respondê-las. Alguns adotavam esta postura talvez por desconfiança, mas à medida que transcorria o depoimento, esta se desfazia. Outros talvez, porque se sentissem intimidados pelo gravador.

Foi interessante constatar que alguns depoimentos iniciavam-se cheios de temor e insegurança, mas ao final, após desligado o gravador continuava-se a conversa a respeito do assunto tratado, inclusive abordando os detalhes que, na opinião deles, configuravam-se "comprometedores" para a Administração Municipal e que, por isso, não deveriam ser documentados, e isso de forma bastante descontraída.

De certa forma esse comportamento temeroso (talvez por alguma represália), chamou-nos a atenção, uma vez que foi esclarecido aos entrevistados que, por razões éticas, seus nomes seriam omitidos no trabalho de pesquisa.

Outras impressões notadas no desenvolvimento das entrevistas, foram as confusões demonstradas por alguns técnicos no entendimento de algumas perguntas, que à medida que se fazia necessário, eram detalhadas pela pesquisadora.

Um dos fatos ocorridos por ocasião das entrevistas, que achamos relevante para a interpretação das respostas dadas pelos técnicos, refere-se à forma com que foram realizadas as perguntas, sempre colocadas positivamente ao assunto em questão, talvez não dando margem a possíveis respostas negativas (vide roteiro em anexo).

A entrevista foi estruturada com perguntas pessoais inicialmente, como: nome, idade, formação escolar, etc. Depois, indagava-se sobre a vida profissional dos entrevistados dentro do cargo exercido na Administração Municipal. Essas perguntas procuravam abranger desde a Secretaria em que estava vinculado, até a satisfação em trabalhar na área em que estava inserido.

Por fim, foram feitas perguntas relativas ao trabalho na Divisão de Recreação, procurando não somente esclarecimentos sobre a participação desses técnicos no processo de ação comunitária, como também da rotina, operacionalização dos trabalhos desenvolvidos e impressões pessoais sobre a Divisão.

Procuramos realizar a análise dos dados recolhidos junto aos técnicos sem haver distinção entre as áreas de atuação desses, realizando-a de acordo com a ordem do roteiro de entrevistas, mas não nos restringindo a ela, buscando uma discussão mais ampla sobre o assunto, à medida que se fizer necessário.

3 - O que é ser um funcionário da Administração Municipal da cidade de Campinas?

Do total de 25 técnicos entrevistados, 19 eram mulheres e 06 homens, com a idade variando entre 25 a 66 anos. O técnico entrevistado que há mais tempo trabalha na Administração Municipal possui 30 anos de “casa” e em breve se aposentará. Inclusive na sua entrevista, foi interessante notar o desabafo feito por ele, em relação ao funcionário público de carreira e sua desvalorização; e que em seu caso específico, se aposentaria para receber uma renda muito baixa, o que o impossibilitaria de parar de trabalhar. Ele justifica essa situação pela falta de reconhecimento do desempenho profissional do funcionário, e pelo descaso para com o idoso na sociedade brasileira.

Nota-se que este não foi o único depoimento utilizado para expressar insatisfações referentes ao plano de carreira e condições de trabalho na administração pública; outros funcionários utilizaram-se deste instrumento para expressar suas opiniões a esse respeito, como poderemos constatar no decorrer dos próximos tópicos que abordam a análise das respostas das entrevistas.

Dos cargos levantados por nós, notamos uma variação muito grande nas áreas de atuação, sendo que dos técnicos entrevistados temos: 1 chefe de divisão, 06 assistentes administrativos, 02 auxiliares administrativos, 01 auxiliar de engenharia, 01 supervisor, 01 fiscal do serviço público, 01 técnico em turismo pleno, 03 monitores de recreação infantil, 03 monitores de educação infanto-juvenil, 02 serventes, 01 técnico contábil, 01 auxiliar de saúde, 01 ajudante de merendeira, 01 professor efetivo e 01 secretário do setor administrativo.

A vinculação desses técnicos dá-se nas seguintes Secretarias: Cultura, Esportes e Turismo; Obras e Planejamento; Negócios Jurídicos; Saúde; Educação e Recursos Humanos.

A maioria respondeu que o cargo exercido correspondia a sua expectativa profissional, havendo somente 08 técnicos que se encontravam insatisfeitos com o trabalho que realizavam. Alguns deles justificavam essa insatisfação devido à falta de oportunidade, que pode ser entendida como: ausência de formação escolar para o exercício de outra função (ou para outra escolha profissional), falta de incentivo no plano de carreira e não absorção do profissional qualificado no mercado de trabalho; daí a aceitação em atuar em outra área que não a sua específica.

Quanto à formação escolar dos técnicos, dentre eles, 05 possuem formação de nível superior, sendo 01 professor de Educação Física, 01 bibliotecário, 01 advogado, 01 técnico em ciências contábeis e 01 técnico em turismo. É importante abordar que desses profissionais, somente 01 não atua na sua área de especialização.

Os técnicos que possuem o 2º grau completo são no total de 09, sendo que 06 cursaram o 2º grau sem área de especialização, 02 cursaram o magistério e 01 formou-se técnico em turismo. Nota-se que nem todos que se especializaram atuam na área específica, e os demais, exercem os mais variados cargos dentre as diversas Secretarias. Os que possuem o 2º grau incompleto são somente 02.

Os que tem o diploma de 1º grau completo são 04. Dentre eles destacam-se profissionais que atuam em creches na área de educação infantil.

Já os técnicos que possuem o 1º grau incompleto são no total de 03. Sendo que existe 01 técnico, dentre todos os que participaram das entrevistas, que não possui instrução escolar, ou seja não teve acesso à educação formal vigente dentro dos parâmetros sociais atuais.

Por julgarmos relevantes alguns aspectos por ele levantados na entrevista, procuraremos transcrever partes de seu depoimento que dizem respeito à pergunta que está sendo analisada e às próximas questões abordadas por nós.

“- Qual sua formação escolar?

- A minha formação escolar ... eu não tive estudo. Aos pouquinhos que eu trabalhava, eu ia pegando as coisas que eu vou trabalhando e vou lendo. Sabe ... às vezes pergunto pra um, pergunto pra outro e assim aprendi a assinar meu nome. Eu não tenho escolaridade grande, aprendi a assinar meu nome e conheço as letras todas, mas não sei “ajuntá”, mas tenho vontade de “estudá” ... certo? Mas alguma coisa eu leio, letra de fôrma. Letra de mão pra mim já é mais difícil, agora letra de fôrma, eu leio “bastantinho”, mas aprendi sozinha ... fui dois meses na escola e fiquei doente ...”

- A senhora estava falando que procura atualizar seus conhecimentos...

- Procuo atualizar meus conhecimentos no trabalho. Tenho vontade, ... tenho curso da “xerox”, mas tenho vontade de aprender mais, tenho vontade de progredir cada vez mais. Só que eu não tenho chance...”

Com relação à atualização profissional, quando realizamos a entrevista, demos margem a vários tipos de respostas sobre a forma de atualização profissional e constatamos poucas respostas semelhantes à transcrita acima, mas que nem por isso devem ser ignoradas neste estudo.

Além deste tipo de resposta, nos deparamos com, pelo menos mais três resultados diferentes, que procuramos uniformizar a título de análise, uma vez que não alteraria substancialmente seu conteúdo.

A maioria das respostas obtidas nesta questão, foi que a atualização profissional ocorre, mas cada qual a realiza da forma que pode, e de acordo com a necessidade premente do desempenho de suas funções.

Foram citadas algumas maneiras através das quais ela é realizada, seja na forma de: leituras (livros, jornais, revistas, documentos ligados à área de atuação), veículos de comunicação de massa (rádio e televisão), cursos realizados pela Prefeitura e também aqueles promovidos por instituições de ensino ou afins (cursos extra-Prefeitura), que englobam desde formação escolar até palestras, seminários, encontros, cursos de nível superior ou pós-graduação.

A minoria dos técnicos respondeu que não realizava nenhum tipo de atualização profissional; alguns esclareceram que não sentiam necessidade de realizá-la.

Foi interessante notar algumas respostas referentes à atualização profissional para o desempenho de atividades de lazer ligadas à Divisão de Recreação. Acreditamos que essas respostas ocorreram devido a dois motivos: o primeiro é que foi oferecido recentemente um curso

para os monitores que trabalham nesta divisão, devido a um novo projeto que está sendo implantado na cidade e que será abordado com maiores detalhes no decorrer deste capítulo. O outro motivo é estritamente ligado à própria entrevista, que tem como tema central o trabalho desenvolvido pelos técnicos como monitores de atividades recreativas. Talvez por isso, é que ocorreu a ligação entre a atualização profissional dentro do cargo exercido no dia-a-dia e aquele desempenhado de forma periódica, na “recreação” (termo este empregado pelos próprios técnicos quando falam da Divisão de Recreação).

Ainda tratando do mesmo assunto da questão anterior da entrevista, foi indagado aos técnicos se a Administração Municipal procurava incentivar a reciclagem dos seus funcionários (entenda-se reciclagem como atualização profissional tanto em cursos específicos na área de atuação, como também, através de outros recursos que possam melhorar o desempenho profissional e conseqüentemente o crescimento pessoal do funcionário, como por exemplo: acesso à escola, aos meios de comunicação, etc.) e se caso houvesse esse incentivo, de que forma era realizado.

Procurou-se também abordar nos questionamentos se ocorria facilitação no cumprimento da jornada de trabalho e ajuda financeira para realização da reciclagem.

A maior parte dos entrevistados disseram que havia incentivo por parte da Administração Municipal para que ocorresse a reciclagem profissional e esse incentivo era realizado predominantemente, com o oferecimento de cursos pela Prefeitura Municipal. Isso de acordo com a área de atuação do técnico, interesse da própria Administração Municipal e interesse por parte do funcionário.

Constatou-se que, em relação à mobilidade ou facilitação do horário de trabalho, o que ocorre é que, se o curso é oferecido pela Prefeitura, a maior parte das Secretarias facilitam a participação do técnico. Caso o curso não tenha vinculação com a Prefeitura Municipal, dependendo da chefia, à qual o funcionário está subordinado, pode haver dificuldades na sua liberação e posteriormente no abono das horas de trabalho.

Notou-se pelas respostas, que apesar de haver incentivo, através desses cursos oferecidos pela Prefeitura Municipal, eles ainda são insuficientes por serem escassos e também por terem sido implantados recentemente (pelos depoimentos, a freqüência desses cursos aumentou a partir de 1994). Anteriormente eles quase não ocorriam, dependendo muito da Secretaria em que o funcionário estava vinculado, para poder realizar ou não um curso de reciclagem profissional.

Com relação à ajuda financeira, somente um entrevistado declarou que ela ocorria, mas mesmo assim demasiadamente atravancada nos trâmites legais (burocracia). Os demais declararam nunca terem tomado conhecimento e os que conheciam nunca haviam se beneficiado dela.

Já as respostas negativas, de que não ocorre o incentivo para a reciclagem profissional foram muitas vezes colocadas de forma subjetiva como neste depoimento:

“- Esse incentivo da Prefeitura, às “vez” eles incentiva a gente, eles têm, põe escola à noite, supletivo, né... mas o horário que a gente faz,... eu moro longe quando eu chego no meu bairro, já começou as aulas, então, pra mim ... Eu já tenho matrícula, mas não consegui ... eu chego já tá fechado o portão, eu saio daqui cinco horas, mas eu moro lá perto de Sumaré , tem “vez” que eu saio daqui e tomo o ônibus; que eu chego na minha Vila, é sete horas, lá eles entra às sete horas, horário das sete, então eu chego lá é sete, sete e quinze, o pessoal já tá “uisando” (esta palavra está incompreensível na gravação) então não dá tempo.”

Podemos notar, através deste depoimento, que há o oferecimento de determinadas formas de reciclagem, mas o acesso a elas nem sempre é facilitado e que não depende exclusivamente da vontade do funcionário em realizá-la; depende muito mais do interesse da Administração Municipal.

Os demais técnicos que responderam negativamente sobre o incentivo para a reciclagem profissional, se detiveram basicamente nos seguintes argumentos: a falta de ajuda financeira, falta de tempo disponível e a falta de mobilidade no cumprimento da jornada de trabalho. Outros ainda, ignoravam qualquer incentivo oferecido pela Prefeitura Municipal.

4 - O que é a Divisão de Recreação e os serviços por ela prestados à comunidade, do ponto de vista de alguns técnicos da Prefeitura que lá desenvolvem atividades ligadas ao lazer.

Fizemos a seguinte pergunta aos técnicos, dando continuidade a entrevista: “No exercício de suas funções, você acredita que há um intercâmbio de experiências com as pessoas com que atua? (relacionado ao trabalho desenvolvido na divisão de recreação)”

A maioria respondeu que sim, há uma troca de experiências, só que estritamente ligada à troca de “receitas”, ou seja, leva-se atividades recreativas a um bairro, como por exemplo: confecção de pipas. O trabalho dos monitores pressupõe que eles ensinem às crianças como se confecciona pipas. Caso alguma criança saiba um outro modo de fazer, ou alguma pipa diferente daquelas confeccionadas pelos monitores, ela poderá ensiná-los; neste caso o intercâmbio de experiências para o técnico é concretizado dessa forma.

Nenhuma das respostas positivas abordou um intercâmbio que superasse o exemplo acima descrito com as comunidades atendidas pela Divisão de Recreação. Não foi constatado nenhum envolvimento maior, por parte dos técnicos, no desenvolvimento de atividades de lazer em alguma comunidade específica.

Foram somente 04 técnicos que responderam que não viam nenhum intercâmbio de experiências no exercício de suas funções. Um deles disse que ela não ocorria devido à ausência de continuidade no atendimento às crianças dos bairros, onde eram desenvolvidas atividades de lazer. Os demais afirmaram que não vislumbravam nenhuma troca de experiências, porque somente os monitores levavam as atividades e as ensinavam ao público atendido.

Por exemplo:

“- Com as crianças a gente não aprende, a gente ensina.”

Este foi um dos depoimentos recolhidos quando tratamos desta questão.

Outra pergunta feita aos entrevistados relacionava-se à forma como eles encaram o serviço prestado de lazer/recreação pela Prefeitura Municipal à comunidade.

Todos os técnicos com exceção de dois, responderam que esse serviço é muito bom.

Apesar de haver grande unanimidade a respeito dessa prestação de serviço, é interessante observar as diversas formas pelas quais as respostas foram expressas.

A maioria dos entrevistados relaciona essa prestação de serviço direta e exclusivamente ao atendimento ao público infantil, principalmente dos bairros da periferia onde, na maior parte dos casos, os recursos de acesso ao lazer são escassos e a renda familiar baixa.

Podemos colocar como exemplos alguns depoimentos:

“- Ah ... eu acho muito bom. A comunidade gosta, as crianças participam ... na periferia da cidade o pessoal pede para que a gente volte, que faça uma carga horária maior porque tem vezes que a gente faz dia de lazer ou manhãs de lazer. Normalmente quando a gente faz manhã de lazer naqueles bairros mais periféricos, onde tem mais criança então não dá tempo de atender a

todos. Aí, eles pedem pra que a gente volte, para fazer um domingo de lazer, um dia de lazer; para dar tempo de atender toda a criançada, é super receptiva a coisa.”

Ou então:

“- Eu acho ótimo, muito bom. Porque tem bairro que não tem nada, como aqui no nosso bairro, a gente não tem uma praça de esportes, então quando vem o pessoal da recreação no final de semana, é uma festa. O bairro inteiro fica sabendo que tem recreação, as crianças vêm e eu acho que é o único lazer que tem. Tem crianças que é o único lazer que tem, é quando vêm o pessoal da recreação. Aí ficam com outras crianças, brincam, eu acho que tem muitos bairros que é o único lazer que tem, é este.”

Outras respostas dadas correspondiam ao aspecto “compensatório” (MARCELLINO, 1990) do serviço de lazer, como esta:

“- Eu vejo um trabalho bom, um trabalho que alegra aquelas crianças, que “precisa”, tem crianças que “precisa” de alguém, né! Então, onde eles vão? Essas crianças de rua, aonde eles vão se divertir? Aonde eles vão? Às “vez” tem um contato mais perto da gente, tem um carinho porque sou uma pessoa que gosto de criança, eu adoro. Não é porque uma criança está “sujo”, ele é qualquer criança ... de rua aí eu abandono. “Tudo” que chegar perto de mim, eu acolho, eu dou carinho, eu gosto, eu amo a criança. Eu ensino o que eu “seio”, o que eu aprendi, eu passo pra eles com o maior carinho porque eu adoro. Eu gosto, e eu acho muito bom, se se desenvolvesse mais ainda, se tivesse mais alguma coisa, mais atividade pra ir se desenvolvendo, pra gente vê se consegue manter essas crianças sem ... sem. Eles “vivê” às “vez” só aquele momento que eles estão junto da gente, eles não tão pensando em fazer arte, não tão pensando em sair, não tão pensando em (ir) “trás” de porcaria; porcaria dessa cola, essa porcaria de droga, essas crianças vive em cima, enquanto eles estão ali com a gente, a gente fica feliz ...”

Outro aspecto abordado é a necessidade por parte de alguns técnicos em trabalhar na Divisão de Recreação para obter um complemento no orçamento familiar.

“- Geralmente a gente encara o serviço porque gosta, gosta do serviço, da atividade que a gente exerce e também é uma ajuda “financeiramente”, que nós temos, as horas-extras, ganha umas horinhas extras a mais e é uma ajuda “financeiramente” ...”

As respostas que mais se diferenciam das anteriormente mencionadas abordaram dois pontos antagônicos dos serviços de lazer prestados à comunidade pela Administração Municipal.

Em um deles o técnico descreve a estrutura de prestação de serviços à comunidade, dando um panorama geral de como ela funciona. Por seu depoimento ser muito extenso podemos nos deter nos pontos principais levantados.

O primeiro diz respeito à falta de verba para concretização de projetos que visem dar continuidade ao atendimento dos bairros da cidade; por isso é mais fácil manter a “política de eventos” hoje em vigor, porque atende-se a alguns bairros sem necessidade de despender recursos financeiros altos.

Outra justificativa é que os projetos para qualificação de mão-de-obra e verba de materiais para desenvolvimento de atividades de lazer, demoram muito tempo para serem aprovados dentro da Administração Municipal; neste caso esbarra-se na burocracia.

Esse mesmo problema ocorre quando se tenta contratar pessoal qualificado para atuar na área. A “solução” encontrada pela Divisão de Recreação, para sanar a falta de monitores nas atividades, foi adotar o regime de horas-extras que são controladas pela Secretaria de Recursos Humanos e não precisa de verbas da Secretaria de Cultura, Esportes e Turismo, além de ser mais “prático” do ponto de vista burocrático, do que a contratação de pessoal efetivo.

Atualmente a divisão conta com 3 técnicos contratados efetivamente para atender a cidade inteira, com eventos de lazer. As últimas estimativas dão conta de cerca de um milhão de habitantes em Campinas.

É também mencionado, que atualmente a divisão está passando por uma reestruturação, com a implantação de um novo projeto “O Projeto Ônibus”, que consiste numa assessoria prestada pela “Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP”, através de um convênio, sem ônus para a Prefeitura Municipal de Campinas, onde são desenvolvidas atividades recreativas, para as crianças, com acompanhamento de psicólogos e pedagogos, isso dentro do ônibus que é uma espécie de brinquedoteca. A equipe da PUC/SP é formada por aproximadamente 120 técnicos que além de atenderem a população, estão ministrando cursos para os monitores da Prefeitura Municipal.

A princípio este “Projeto Ônibus” irá atender à população de dois locais em Campinas: os moradores de um bairro de periferia e os freqüentadores de um parque.

O técnico não nos fornece o tempo em que vigorará este projeto, mas vê com ele uma forma de manter um serviço contínuo de recreação à comunidade.

O depoimento que transcreveremos agora, nos chamou a atenção pois foi o único que criticou duramente a “política de eventos” da Divisão de Recreação.

“- Eu acho assim, que as pessoas que trabalham nesta área, elas se esforçam bastante, mas a Prefeitura como sempre, você tem que estar pedindo pelo amor de Deus pra conseguir! Então fica assim, as pessoas que trabalham nessa área, elas não são especializadas, tem um nível muito baixo, então as atividades não são bem desenvolvidas porque não existe um treinamento, apesar da pessoa responsável ter, estar batalhando, ter tentando alguma coisa; tá na mesma! Esse ano ela conseguiu um contato em São Paulo, é um pessoal muito bom que veio dar um treinamento. Aí, eu achei excelente o trabalho. A gente tá conseguindo outros projetos aí; como o “Ônibus”, “Brinquedoteca” que vai na periferia. Então, ela tá batalhando as coisas, mas eu acho assim, a Prefeitura em si, ela não dá nenhum apoio, então quem fica pra trabalhar é a pessoa que não é formada, e o profissional de educação física, também o de turismo, não quer trabalhar de graça, então acontece este tipo de coisa. As pessoas que vão trabalhar são aquelas senhoras que já estão no fim da idade, que não tem o que fazer, são as pessoas ... sem nenhuma formação, é o que acontece na Prefeitura atualmente.”

A pergunta mais estreitamente ligada ao trabalho de ação comunitária, foi formulada da seguinte maneira: “Como você encara o “trabalho” de capacitação da comunidade para desenvolver atividades ligadas ao lazer/recreação?”

Ao fazermos esta pergunta notamos que a grande parte dos técnicos não conhecia este trabalho realizado junto à comunidade, salvo aqueles que participaram do desenvolvimento do projeto por ocasião da parceria UNICAMP/Prefeitura.

Dentro desse contexto, vimos então a necessidade de esclarecer a cada entrevistado no que consistia o “Projeto de Recreação Comunitária”, e como ocorria a capacitação da comunidade para desenvolver atividades de lazer.

Apesar de ter ocorrido a explicação, alguns técnicos ainda se confundiram ao responder a pergunta.

A maior parte das respostas foi positiva no sentido de achar o trabalho de capacitação da comunidade muito bom.

Alguns reforçaram este tipo de resposta dizendo da importância em ensinar as pessoas (no caso a comunidade) a realizarem ações a seu favor.

Outros técnicos, apesar de responderem positivamente, desconfiaram da possibilidade da comunidade se interessar em desenvolver este trabalho. Muitas das barreiras levantadas por eles para justificar essa desconfiança, diziam respeito à falta de material para realizar os eventos, à falta de motivação da população, à centralização das ações por parte de uma só pessoa, que na maior parte das vezes procura benefícios pessoais, além do fator tempo, que serve de obstáculo para muitos trabalhadores, que realizam 2 turnos de trabalho (dona-de-casa e porque não citar como exemplo os próprios monitores da Prefeitura?)

Dessa forma, para os entrevistados a idéia era boa, porém os obstáculos a serem superados eram muitos.

Já alguns mostraram-se totalmente descrentes na idéia; no entanto nenhum respondeu que achava a proposta ruim ou que se mostrava inviável.

Outros, que participaram mais de perto do “Projeto Piloto na Vila 31 de Março”, lamentaram a ruptura da parceria, e inclusive um deles declarou que essa é uma das possibilidades da Prefeitura Municipal “deixar de prestar um serviço paternalista” (termo empregado no depoimento) às comunidades. No entanto, esse mesmo técnico na continuação de sua fala, vê tolhida todas as possibilidades de implantação deste processo nas atuais circunstâncias da Administração Municipal.

A próxima pergunta feita aos técnicos, foi a que nos chamou mais a atenção porque notamos nos depoimentos, muitos contrastes nas opiniões sobre a prestação dos serviços públicos. Pudemos perceber várias visões sobre o assunto, desde aquelas que podemos chamar de “ingênuas”, até aquelas que não pouparam críticas, muitas vezes duras, sobre a Administração Municipal.

A pergunta era a seguinte: “Na sua opinião, qual o papel que a Divisão de Recreação desempenha dentro da Administração Municipal?”

Em muitas ocasiões foi necessário detalhar esta pergunta, pois os técnicos não compreendiam o termo “desempenho de papel” dentro da Administração Municipal. Inclusive ocorreu um fato com um dos técnicos, que nos deixou extremamente constrangidos. Quando perguntamos a ele qual seria o papel da Divisão de Recreação na Administração Municipal, ele nos respondeu que existiam vários papéis, dentre eles: papel sulfite, papel crepom, etc. A atitude tomada pela entrevistadora no momento foi desligar o gravador, talvez pela surpresa em ouvir tal resposta.

Então, procuramos esclarecer de uma forma ampliada, os serviços prestados pela Prefeitura Municipal de Campinas e inserir o serviço de lazer dentro desse contexto para, só após esse procedimento, indagar novamente sobre sua importância e a quais interesses a que ele satisfazia.

Através desta questão pudemos refletir a respeito de algumas posições dos técnicos em relação ao serviço que eles próprios prestam à comunidade. Constatamos basicamente três entendimentos diferenciados sobre o assunto.

O primeiro deles abrange a maioria das respostas dadas à entrevistadora. O papel desempenhado pela Divisão de Recreação é levar ou proporcionar lazer às comunidades carentes, principalmente às crianças.

“- Levar mesmo lazer, seria esse o papel da “recreação”, levar o lazer para as crianças, sabe ... pras crianças carentes.”

Ou então:

“- Eu acho que é ... o papel ... é mais dedicação, mais aproveitamento, ... eu acho que todo esse esforço, trabalho, que o Magalhães Teixeira², tudo tá sendo válido. Acho que não só para mim, como pros bairros que a gente frequenta.”

Notou-se que muitas vezes a importância dada a prestação de serviço referia-se diretamente ao “trabalho” realizado pelo Prefeito Municipal na sua atual gestão governamental. Foi mencionado inclusive, por alguns técnicos, que frequentemente ocorriam visitas do atual Prefeito Municipal às atividades desenvolvidas pela Divisão de Recreação.

Já outros técnicos encaravam essa prestação de serviço totalmente desvinculada aos direitos assegurados na Constituição Federal em vigor, do lazer como um direito social da população.

Um outro entendimento constatado, parte do princípio que a “recreação” atende a determinados interesses políticos. A partir disso, temos opiniões de alguns técnicos, que apesar de demonstrarem ter conhecimento sobre determinados fatos ligados a esse assunto, mostram-se indiferentes e discorrem em seus depoimentos como se, já estivessem “conformados” com a situação. Por outro lado, temos técnicos que também demonstram estar cientes sobre esse assunto e manifestam sua indignação a esse respeito.

² Atual Prefeito Municipal.

Há depoimentos onde essas opiniões são demonstradas de forma explícita. Optamos em resumir um deles, por ser repetitivo em alguns assuntos já abordados anteriormente tornando-o extenso demais, mas fundamental para discussão da problemática em questão deste trabalho.

O depoimento inicia-se abordando os interesses da Prefeitura Municipal, que são vários na opinião deste técnico. Ele inicia citando o exemplo do Programa de Atendimento Integral à Criança e ao Adolescente - PAICA, que é desenvolvido pelo Serviço Social, de forma contínua, atendendo às comunidades nas diversas Secretarias de Ação Regional - SARs. Este programa conta com os trabalhos da Divisão de Recreação para promover atividades recreativas às crianças, independentemente dos eventos realizados pela Divisão de Recreação e sem ocorrer nenhuma relação interdisciplinar entre as áreas. Além do PAICA, existem outros órgãos ou projetos que solicitam as atividades de recreação para complementar suas programações. Este poderia ser encarado como um dos interesses “políticos” da Divisão de Recreação expressos pelo entrevistado.

Outros interesses são demonstrados através da solicitação dos serviços de recreação, por ocasião de inaugurações de obras, comemorações ou lançamentos de projetos. Isso tudo extremamente ligado ao gabinete e ao próprio Prefeito Municipal, que por sua vez, solicita nas programações destes eventos atividades de lazer/recreação.

Uma outra forma de prestação de serviços realizados pela Divisão, citado no depoimento, consiste na sua participação dentro do “Programa de Renda Mínima”. Ele funciona nos seguintes moldes: o Serviço de Assistência Social faz um levantamento de aproximadamente 300 famílias que possuem condições econômicas, como foi dito pelo próprio técnico, “precárias” e, após isso, a Administração Municipal adota-as, cedendo mensalmente uma quantia em dinheiro, equivalente a 2 salários mínimos.

A entrega desse dinheiro é realizada pessoalmente pelo próprio Prefeito Municipal a cada “chefe” de família. Enquanto ocorre a distribuição desse benefício, cabe à “recreação” ocupar o tempo, ou melhor, desenvolver atividades com as crianças que fazem parte dessas famílias, e que vão junto com seus pais participar do evento, e ficam aguardando na fila a vez de receber o dinheiro.

O técnico que realizou este depoimento procurou demonstrar a realidade por ele encarada dentro da Divisão de Lazer; no entanto, ele trabalha nesta área há 11 anos e não vê possibilidades de mudança.

Temos outros depoimentos que abordam essa mesma questão e que serão aqui colocados a título de ilustração:

“- Político. Papel político, interesse político, só. Na época de ano político, a “recreação” vai pra tudo quanto é lugar, vai lá, monta e desmonta o circo. E você é obrigado a fazer isso também, porque senão é demitido ou tira seu cargo, então é uma questão de ser imposição mesmo, do alto, vem do prefeito, secretário e vai descendo. Então, não existe assim... você dizer: Não quero fazer, não vou. Você é obrigado a ir e “acabô”, infelizmente é política. Sabe, dá docinho, refrigerante pra criancinha, depois o “cara que se dane”! Esse trabalho mecânico, que não tem nenhum valor, né? Só na época política.”

“- Olha, pra população seria bom porque eles não precisariam comprar o material porque a Prefeitura ofereceria o material. Agora em benefício da administração, é um serviço que aparece, é uma coisa que aparece. Então, eles ... tanto aparece, que é em bairros carentes e quem dá votos é a classe pobre, não é? Então pra Administração nesse ponto é bom por isso, é uma coisa que aparece. O povo está vendo, não é como, assim, ... vamos supor um hospital, que ninguém está vendo o que acontece lá dentro. Então, é uma coisa que a população está fazendo diretamente, está vendo diretamente, agora pra população é bom, porque eles não precisam comprar material, o pessoal vai até lá; já é um pessoal disponível pra isto. E eles não precisam, assim, ... vamos supor, eu tenho que fazer o serviço correndo porque me propus a fazer isso ou aquilo outro; então dentro da Prefeitura “eles só dão por causa disso”, o pessoal já tá saindo, largando mão dos seus afazeres, pra fazer isto.”

Pudemos perceber onde divergem as opiniões sobre essa questão que acabamos de expor. Julgamos que é de vital importância analisarmos detidamente, a partir de vários ângulos, os dados aqui levantados para emitirmos nossas conclusões posteriormente.

A última questão realizada aos técnicos dizia respeito às avaliações realizadas na Divisão de Recreação. Perguntamos a eles se ocorria a avaliação dos trabalhos realizados na Divisão. Caso a resposta fosse positiva, indagávamos sobre os objetivos pelos quais eram realizadas e de que forma ela ocorria.

Notamos uma contradição entre aquilo que foi dito pelos técnicos que trabalham diretamente na administração da Divisão de Recreação, e pelos monitores que participam dos eventos.

O pessoal administrativo da Divisão de Recreação disse que ocorrem vários tipos de avaliação dos eventos desenvolvidos na área. Foi-nos dito que em todo evento de lazer, ao final, é cobrado dos monitores um relatório, constando suas opiniões sobre as atividades das quais ele participou.

Dos técnicos entrevistados nenhum demonstrou ter conhecimento desses relatórios, ou sequer algum tipo de avaliação escrita cobrada deles. A maioria relatou que a única avaliação que eles tinham conhecimento era feita através de reuniões informais, geralmente antes da realização dos eventos, para designar as atividades que cada monitor deveria desempenhar. Foi também citado que em algumas vezes, ocorreram reuniões ao final das atividades para elogiar os serviços prestados por eles, ou então conversar a respeito de alguma insatisfação no cumprimento das tarefas.

Alguns monitores responderam ainda, que não viam ocorrer nenhum tipo de avaliação dos serviços prestados pela Divisão.

Já os técnicos que trabalham nessa área administrativa, disseram que além da avaliação feita do trabalho dos monitores, também são realizadas avaliações periódicas com a comunidade, através da aplicação de questionários (vide anexo) por técnicos da Prefeitura Municipal, em alguns terminais de ônibus da cidade. O objetivo desse questionário é saber se a população está se utilizando dos serviços prestados pela Divisão de Recreação e quais as atividades que devem ser alteradas ou mantidas nos eventos de lazer.

Ainda foi citado por estes mesmos técnicos, que anualmente ocorrem avaliações realizadas pelo Secretário de Cultura, Esportes e Turismo, através de relatórios elaborados pelos próprios técnicos, onde se faz o levantamento dos eventos realizados no decorrer do ano e o público atendido por este serviço. O objetivo principal desta avaliação, de acordo com os depoimentos é verificar se vale a pena ou não, continuar a prestação de serviços na área de lazer na cidade.

5 - Diante dos fatos quais são as impressões que podemos tirar?

Se analisarmos os dados recolhidos por ocasião da observação-participante realizada no decorrer do processo, podemos notar que a participação dos técnicos da Prefeitura Municipal diretamente ligados à ação comunitária ocorreu, a princípio, de forma mais ativa havendo um declínio no interesse e participação, por parte deles, no andamento das atividades, acarretando então a ruptura entre os grupos envolvidos no trabalho e a Administração Municipal.

Pelas informações que colhemos durante todo o levantamento de dados, notamos que este trabalho de ação comunitária era o único promovido pela Administração Municipal em parceria com a UNICAMP, onde se previa a participação direta da comunidade na gestão e organização de atividades de lazer. Não tomamos conhecimento de nenhum outro trabalho ou programa desenvolvido neste sentido durante o processo de pesquisa.

Se recorrêssemos ao documento referente à estrutura organizacional da Secretaria de Cultura, Esportes e Turismo, encontraríamos como uma das funções básicas da Divisão de Recreação: planejar e organizar atividades recreativas a serem desenvolvidas junto à comunidade.

Atualmente, se formos nos basear nos dados colhidos podemos afirmar que isso não ocorre, o que se observa são eventos de lazer desenvolvidos sem continuidade ou planejamento prévio para o atendimento da população, não ocorrendo uma avaliação detalhada sobre os trabalhos realizados, prevalecendo atividades voltadas basicamente ao público infantil e não havendo um quadro de recursos humanos habilitado a exercer as funções destinadas à Divisão de Recreação. No decorrer deste capítulo detalharemos melhor esses tópicos.

De acordo com a observação-participante e as entrevistas com os demais técnicos da Prefeitura que participaram somente da monitoria de atividades nas "festas", ocorridas durante o processo de ação comunitária, podemos traçar um perfil desses profissionais.

Os monitores que trabalham na Divisão de Recreação são funcionários da Administração Municipal, que realizam horas-extras nos finais de semana, no período onde são realizados os eventos de lazer na cidade de Campinas. Eles ocupam cargos relacionados às diversas Secretarias, havendo até alguns insatisfeitos com as funções realizadas cotidianamente.

A formação escolar dos técnicos é variada, existindo desde aqueles com formação superior, até os semi-alfabetizados. Não constatamos, entre os monitores de atividades, nenhum

técnico com uma formação diferenciada para atuar diretamente no campo do lazer, inclusive dentre aqueles que participaram do processo de ação comunitária mais diretamente.

Muitos técnicos afirmaram realizar reciclagem profissional dentro da função desempenhada na Administração Municipal e também dentro dos trabalhos na Divisão de Recreação. Podemos nos questionar, diante das respostas encontradas, quanto à forma pela qual realiza-se essa reciclagem e a sua qualidade, uma vez que muitos técnicos consideram "atualização profissional", a frequência a um curso anual promovido, em um final de semana, pela própria Prefeitura. Quanto ao incentivo da Administração Municipal para a realização da reciclagem, também podemos nos questionar, sendo que é realizado através de alguns poucos cursos para somente determinados funcionários pertencentes a algumas Secretarias. Não ocorrendo incentivo financeiro para realização de eventos extra-Prefeitura e não há horário disponível para a realização da atualização profissional.

A observação-participante demonstrou pouco envolvimento por parte deles no processo de ação comunitária e a análise dos dados revela uma deficiência muito acentuada no quadro de recursos humanos da Divisão de Recreação.

Ao analisarmos o Programa de Governo que elegeu o Atual Executivo Municipal encontramos a seguinte proposta "definir cuidadosa política de animação cultural desses locais (praças de esportes e parques), envolvendo ações educativas, culturais e de preservação do meio-ambiente". Acreditamos que dentro de uma política de animação cultural pode-se prever o planejamento de um quadro de recursos humanos, habilitado para desenvolver atividades que procurem abranger os vários interesses culturais do lazer; sendo que, para isso são necessários profissionais especializados nestes interesses; que procurem se atualizar profissionalmente, na medida do possível, para exercer suas funções, que são ligadas principalmente à dinâmica cultural.

Através dos fatos aqui relatados podemos notar que essa política de animação cultural não ocorre de acordo com o previsto no documento. Para que ela realmente fosse cumprida seria necessário uma política de lazer para a cidade de Campinas, onde haveria um planejamento dos possíveis locais de atuação dos profissionais de lazer, entre outras medidas. O que encontramos, atualmente, dentro da Divisão de Recreação, são pessoas dispostas a trabalhar na área; mas que, não possuem formação e, na sua maioria, são insensíveis diante do contexto encontrado nas comunidades em que atuam, por não possuírem vínculos com elas no desenvolvimento das atividades.

Podemos comprovar essa realidade, através dos depoimentos realizados pelos técnicos quando abordamos questões relativas ao trabalho desenvolvido pela Divisão de Recreação, na cidade de Campinas.

Quando tratamos da questão referente ao intercâmbio nos trabalhos realizados pelos monitores, nos eventos de lazer, com a comunidade, percebemos claramente a falta de vínculos, uma vez que, o intercâmbio de experiências foi caracterizado basicamente pela "troca de receitas" ligadas à realização de tarefas. Não foi abordado em nenhuma circunstância a possibilidade de inovação, da forma pela qual são realizados os eventos com a participação mais direta do público atendido. Se analisarmos detidamente a situação constatada, podemos nos remeter a MARCELLINO (1986) que nos alerta para os "riscos" dos pacotes de lazer, direcionados pelos animadores (neste caso os monitores da Prefeitura) que levam as atividades recreativas prontas à população, não dando conta das preferências do público atendido, descaracterizando o "caráter de escolha" que deveria ser proporcionado pelo lazer.

Outro ponto que podemos levantar com relação ao trabalho desenvolvido pela Divisão de Recreação é que, na maioria dos depoimentos dos técnicos, os serviços prestados por ela relacionam-se principalmente ao atendimento do público infantil. O que não vai ao encontro do que analisamos no Programa de Governo do atual Executivo Municipal, onde nos deparamos com uma proposta para uma política de lazer que ampliasse o seu acesso às diversas faixas etárias.

Outra questão diz respeito ao caráter "compensatório" (MARCELLINO, 1990) dos serviços prestados na área do lazer, onde o atendimento, basicamente do público infantil, serve para "amenizar" alguns problemas sociais, como o caso das crianças de rua que, ao invés de se ocuparem usando drogas, podem desenvolver atividades recreativas, proporcionadas pela Prefeitura. Não desmerecemos a possibilidade deste fato ocorrer, mas podemos constatar no documento referente à estrutura organizacional da Secretaria de Cultura, Esportes e Turismo que uma das funções básicas, senão uma das principais da Divisão de Recreação seria: desenvolver projetos que, através do lúdico, despertassem o interesse aos esportes e maior integração social.

Notamos, com o levantamento de dados, que não ocorre uma política de lazer de acordo com a proposta pelo atual Executivo Municipal, e sim uma política de eventos baseada nos interesses propostos pelos administradores municipais. Podemos afirmar isso, de acordo com os depoimentos prestados por ocasião do questionamento sobre o papel desempenhado pela Divisão de Recreação dentro da Administração Municipal.

Notamos também, que em algumas ocasiões a Divisão de Recreação serve como "tapaburaco", dentro de programas desenvolvidos por outros órgãos da Prefeitura, e "cabo eleitoral" dentro das Administrações Municipais.

Todo este descaso, em relação a esta Divisão, muitas vezes é justificado com os argumentos que, o serviço de lazer dentro de uma Administração Pública é supérfluo se comparado a todos os problemas sociais encontrados na realidade brasileira e que, existem áreas mais significativas de prestação de serviços a serem oferecidos à população.

Estes argumentos não justificam a falta de seriedade na prestação dos serviços de lazer e não é nossa intenção colocá-lo como a solução de todos os problemas sociais, mas através dele podemos conscientizar à população para os problemas vivenciados no dia-a-dia e buscar de forma conjunta soluções para eles, sendo este inclusive um dos objetivos propostos pelo processo de ação comunitária em estudo.

Talvez esta proposta de trabalho desencoraje muitas Administrações Públicas que preferem manter intacta a "Política de eventos" que é mais "conformista"; não estimula as reivindicações da população pelos seus direitos e gera incompetência, ao invés de fazer o contrário.

Uma vez que notamos, através da análise de dados, que não há interesse por parte da Administração Municipal em melhorar a prestação de serviços na área do lazer, vimos esse desinteresse refletido na não destinação de verbas ou auxílios para a Divisão de Recreação. O atual quadro de "recursos humanos" é composto pelos funcionários em regime de horas-extras porque esta foi uma das "formas" encontradas para sanar a falta de pessoal, uma vez que a Divisão não possui verba ou facilitação para contratação de pessoal especializado ou desenvolvimento de projetos a longo prazo com contratação de assessorias na área.

Com isso o que se percebe é a tentativa de desenvolver "eventos de lazer" com as possíveis "soluções encontradas e permitidas" dentro da Administração Municipal. Mesmo assim, os trabalhos acabam se realizando de maneira deficiente, sem um planejamento, ou quando ele ocorre, não há a reformulação das ações através de avaliações constantes.

Constatamos a realização de algumas avaliações, mas estas na sua maioria deixam a desejar pela mínima freqüência em que são realizadas e pelos objetivos por elas propostos.

Com relação à atuação dos professores da "EEPSG. Joaquim Ferreira Lima", dentro do processo de ação comunitária, notamos que a participação deles ocorreu de forma superficial, uma

vez que, não houve um envolvimento maior na organização das atividades propostas no projeto, apesar de ter ocorrido a participação de alguns, na realização de determinadas atividades de lazer. De qualquer forma, o fato mais significativo, que deve ser mencionado neste estudo, foi o envolvimento por parte da Diretoria da Escola que cedeu o local para realização de várias festas e das reuniões de planejamento dos eventos, abrindo suas portas para o uso pela comunidade. Consideramos estas atitudes como extremamente relevantes para a continuidade de "Projeto piloto".

CONCLUSÃO

Uma vez que já analisamos os dados recolhidos por ocasião da observação-participante e da entrevista e já confrontamos com a análise bibliográfica e documental, iremos realizar agora algumas observações referentes, a possíveis conclusões sobre o processo de reciclagem profissional dos animadores culturais profissionais, inseridos no processo de ação comunitária desenvolvido no "Projeto Piloto da Vila 31 de março".

A princípio gostaríamos de observar uma questão relacionada a nomenclatura utilizada neste trabalho para designar os profissionais que atuam com o lazer, dentro do processo aqui abordado.

Notamos, que nome animador cultural profissional e suas características descritas no decorrer do trabalho, delimitam de certa forma o perfil do profissional que irá atuar dentro do processo de ação comunitária. Neste caso, mesmo que ele não possua todas as características levantadas neste estudo, o que devemos levar em conta, é o nível de conscientização existente nas ações por ele desencadeadas no decorrer do processo, que envolverão questões pertinentes a sua atuação profissional no desenvolvimento de atividades ligadas à população; acreditamos que quanto maior for sua formação cultural, maior será a possibilidade disso ocorrer. Dessa forma, não restringimos o envolvimento de profissionais interessados em desempenhar a função do animador cultural.

Sendo assim, podemos iniciar tratando da situação dos profissionais que encontramos envolvidos no processo de ação comunitária desenvolvido na Vila 31 de março. O que podemos perceber é uma variada gama de profissionais, a sua maioria sem possuir uma formação específica nas áreas de interesses culturais do lazer, alguns sem possuir sequer uma formação escolar regular.

Se recorrermos à definição de "categorias" estabelecida neste estudo, nos depararemos com algumas características desejáveis para esses profissionais. Dentre essas características podemos destacar uma possível formação ligada a uma das áreas de interesse cultural do lazer ou até, mais de uma caracterizando assim uma formação multidisciplinar, visto que a área onde atuará possui seus interesses ligados em várias manifestações culturais.

O que pudemos verificar através das entrevistas e das observações, é que existem poucos profissionais com uma formação especializada e que, em muitos casos, apesar do profissional possuir essa formação, sua atuação não corresponde a uma perspectiva baseada em ações que possibilitem a participação efetiva da população em processos transformadores da realidade encontrada na comunidade.

A análise de dados demonstrou-nos que essa característica não foi notada na maior parte dos profissionais aqui estudados, apesar de ocorrerem manifestações de algumas atitudes isoladas favoráveis a uma intervenção mais concreta na realidade encontrada.

Inclusive se formos nos remeter aos profissionais especializados que encontramos neste processo, notaremos pouquíssimos com formação na área de Educação Física, que geralmente prevalece neste campo.

Como já analisamos anteriormente, por ocasião da revisão bibliográfica, o professor de Educação Física torna-se um profissional de extrema relevância, para atuar através do desporto (por ele ser uma das vias de participação cultural), na mobilização da comunidade para desenvolver ações ligadas ao lazer e recreação (CARVALHO, s/d). É importante salientar que apesar de sua atuação ser significativa neste tipo de ação, torna-se necessário uma formação diferenciada da atual, por não abranger outras áreas de interesse e também para que ele possa atuar como gestor e organizador de programas de lazer.

Apesar de ser desejável ao animador cultural possuir uma formação especializada, isso não o impede de atuar de forma mais ampla nos vários interesses culturais do lazer, uma vez que também encontramos como definidor de uma de suas características uma sólida formação cultural; o que pressupõe um entendimento maior da problemática sócio-cultural e sua possível intervenção nas mais variadas áreas, baseando-se no contexto social encontrado no local onde atuará, uma vez que o lazer comporta variados interesses culturais exigindo a atuação de grupos interdisciplinares.

O que observarmos na análise de dados é que, no trabalho desenvolvido na Divisão de Recreação, não há um programa de atividades que comporte os vários interesses culturais do lazer e que a equipe que participa da operacionalização dos eventos não possui sequer noção do que seria um trabalho interdisciplinar, isto decorrente talvez do "quadro de recursos humanos" que compõe esta Divisão. O que pudemos constatar através da participação desses técnicos no processo de ação comunitária, é que não ocorreu a atuação multidisciplinar desejável para o intercâmbio das diferentes áreas de interesse.

Quanto aos professores da "EEPSG. Joaquim Ferreira Lima", apesar de termos tido contato com os professores de disciplinas diferenciadas, o que prevaleceu foi a participação deles de forma isolada, com exceção da professora de Educação Artística que desenvolveu juntamente com alguns componentes do grupo de ação comunitária, atividades ligadas a sua área de domínio - artes, relacionando-a ao esporte.

Já em relação ao nível em que ocorreu a intervenção dos animadores culturais deste estudo, dentro das ações propostas, podemos recorrer a classificação de DUMAZEDIER (1980), para classificá-los de acordo com a sua atuação dentro do "Projeto Piloto" desenvolvido na Vila 31 de março. Classificaríamos assim, os técnicos da Prefeitura Municipal como animadores especializados na monitoria das atividades dentro dos mais variados interesses, por desempenharem funções ligadas a realização de tarefas nos eventos promovidos pela organização da ação comunitária. De acordo com esta "estrutura de animação" que é representada de forma piramidal, eles encontram-se no meio da pirâmide, por sua base ser composta por animadores voluntários. Neste caso apesar de alguns técnicos, desempenharem as mesmas funções dos animadores voluntários, eles se diferenciam somente por serem remunerados; conseqüentemente classificam-se como profissionais de acordo com OLIVIERI (1992).

Outro fato que nos chamou a atenção quando tratamos da análise dos dados, foi a deficiência da reciclagem dos profissionais que atuam com o lazer na Prefeitura. Entendemos como reciclagem profissional, o que já mencionamos anteriormente, quando abordamos os resultados das entrevistas realizadas com os técnicos, como sendo: a atualização profissional tanto em cursos específicos na área de atuação, como também, através de outros recursos que possam melhorar o desempenho profissional e conseqüentemente o crescimento pessoal do funcionário, como por exemplo: acesso à escola, aos meios de comunicação, etc.

Neste caso, não foi constatada uma reciclagem profissional constante, referente ao desempenho das funções ligadas ao lazer dentro da Divisão de Recreação, onde esses técnicos atuam mais diretamente. A reciclagem que poderia ser proporcionada a eles, por ocasião do processo de ação comunitária, não foi constatada, uma vez que não houve um envolvimento maior por parte deles e também por parte dos professores da "EEPSG. Joaquim Ferreira Lima" durante o desenvolvimento do "Projeto piloto".

Os caminhos percorridos para realização desta pesquisa levaram-nos a descobrir realidades muitas vezes distantes dos "muros da Universidade", na qual estamos nos formando.

Através das coletas de campo que foram realizadas dentro do "Projeto de Extensão/Recreação Comunitária" tomamos contato direto com o público a que iremos oferecer nossos serviços e com o mercado de trabalho que solicitará nossa atuação profissional. Vimos que a realidade encontrada na Universidade difere em muitos aspectos daquela que encontramos no mercado de trabalho, talvez porque ainda os moldes acadêmicos não proporcionam aos alunos uma vivência mais ampla desta realidade.

Por termos vivenciado integralmente o processo aqui estudado, sentimos de perto o papel do animador cultural e percebemos em que medida ele torna-se necessário dentro das ações desencadeadas, uma vez que ele desempenha o papel de um mediador entre a comunidade e suas aspirações. A oportunidade que tivemos de vivenciar todo este processo proporcionou-nos uma vivência profissional muito rica e gratificante.

E entendemos que, por ser relativamente recente a atuação deste profissional no mercado de trabalho e o estudo das questões que envolvem sua intervenção, formação e atuação profissional, este estudo possa ser uma pequena contribuição para uma melhor compreensão da sua importância dentro da sociedade na qual estamos inseridos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AYOUB, Eliana. Interesses físicos no lazer como área de intervenção profissional da educação física. Campinas: Tese de mestrado FEF/UNICAMP, 1993.

BRAMANTE, Antonio Carlos. Campo de ação profissional e formação de recursos humanos. Brasília: Anais do I Encontro de Profissionais de Recreação e Lazer, 1989.

BRUYNE, Paul de; HERMAN, Jacques; SCHOUTHEETE, Marc de. Dinâmica da pesquisa em ciências sociais. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1977.

CAMARGO, L. O. L.. Políticas de lazer - Estudos de lazer. São Paulo: 1985.

_____ O que é lazer? 3ª ed., São Paulo: Editora Brasiliense, 1992.

CARVALHO, Melo de. Cultura física e desenvolvimento. Lisboa: Compendium, s/d.

CHAUI, Marilena de Sousa. O que é ser educador hoje? Da arte à ciência: a morte do educador. In: BRANDÃO, C.R. (Org.). O educador: vida e morte. 9a. ed., Rio de Janeiro: Graal, 1989.

COELHO Neto, José Teixeira. Usos da cultura: políticas de ação cultural. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

DUMAZEDIER, Joffre. Questionamento teórico do lazer. Porto Alegre: CELAR, 1975.

Valores e conteúdos culturais do lazer. São Paulo: SESC, 1980.

GAELZER, Lenea. Lazer: benção ou maldição. Porto Alegre: Sulina, 1979.

GARCIA, Erivelto Busto. Os novos militantes culturais. In: Apresentação do Fórum de debates: informação profissional em lazer. Campinas, 1994.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. Lazer e humanização. Campinas: Papyrus, 1983.

Lazer: animação e participação cultural. Comunicarte, 1986.

Lazer e educação. 2ª ed., Campinas: Papyrus, 1990.

Pedagogia da animação. Campinas: Papyrus, 1990.

O lazer, sua especificidade e seu caráter interdisciplinar. Revista Brasileira de Ciências do Esporte 12. São Paulo, 1991.

_____ Pressupostos de ação comunitária - estruturas e canais de participação, Anais do "I Encontro nacional de grêmios de empresas e associações de funcionários", Salvador, 1993.

_____ (Coord.) Projeto e relatórios de pesquisa, ensino e extensão "Recreação Comunitária", DEL , FEF , UNICAMP, Campinas , 1994 - 1995.

MEDEIROS, Ethel Bauzer. Educação para o lazer. Boletim de Intercâmbio 1, Rio de Janeiro, 1980.

MOREIRA, Wagner Wey (Org.). Educação física & esportes - Perspectivas para o século XXI. Campinas: Papirus, 1993.

OLIVIERI, L. B. de Carvalho. O lazer como área de intervenção profissional - a atuação do profissional. Campinas: Tese de especialização FEF/UNICAMP, 1992.

REQUIXA, Renato. Lazer e ação comunitária. São Paulo: SESC, 1973.

SAVIANI, Dermeval. Educação: do senso comum à consciência filosófica. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1982.

SEVERINO, A. Joaquim. Metodologia do trabalho científico, 19ª ed., São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1980.

SILVESTRE NETO, Dante. Quem é o animador cultural? São Paulo: Celazer - SESC, 1978.

THIOLENT, Michel. Metodologia da pesquisa-ação. 4ªed. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1988.

ANEXOS:

1. Roteiro de entrevista com os técnicos da Prefeitura Municipal de Campinas.

2. Fac-símile do formulário de avaliação da Divisão de Recreação da Secretaria de Cultura, Esportes e Turismo da Prefeitura Municipal de Campinas.

**Roteiro de entrevista com os profissionais que atuam na Divisão de Recreação da
Prefeitura Municipal de Campinas**

- 01) Nome e idade.
- 02) Quanto tempo trabalha na prefeitura?
- 03) Que cargo exerce?
- 04) A qual Secretaria/Divisão estaria vinculado?
- 05) O trabalho que desenvolve corresponde a sua expectativa profissional?
- 06) Qual sua formação escolar?
- 07) Você procura atualizar seus conhecimentos na área em que atua? De que forma?
- 08) Há incentivo por parte da Prefeitura para que os funcionários se reciclem? Se sim, de que forma?
- 09) No exercício de suas funções você acredita que há um intercâmbio de experiências com as pessoas com que atua? (relacionado ao trabalho desenvolvido na Divisão de Recreação)
- 10) Como você encara o serviço prestado, na área de lazer, pela Prefeitura à comunidade?
- 11) Como você encara o “trabalho” de capacitação da comunidade para desenvolver atividades ligadas ao lazer/recreação?
- 12) Na sua opinião, qual o papel que a Divisão de Recreação desempenha dentro da Administração Municipal?
- 13) Ocorre a avaliação dos trabalhos realizados na área de lazer dos quais você participa? Se ocorrem, com quais objetivos? E de que forma?

DEPARTAMENTO DE TURISMO - SECRETARIA MUNICIPAL DE CULTURA, ESPORTES
E TURISMO - PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINAS

DIVISÃO DE RECREAÇÃO

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO

DIA _____ HORÁRIO _____ LOCAL _____

ENTREVISTADOR: _____

1- Idade do entrevistado

menos 10 (/), de 10 à 20 anos (/), de 21 à 30 anos (/), de 31 à 40
anos (/), 41 à 50 anos (/), acima de 60 anos (/)

2- Sexo: Masc. (/) fem. (/)

3- Residência: Campinas (/) outra cidade (/)

4- Costuma participar sempre de atividades recreativas promovida pela
P.M.C.? _____

Quais? _____

5- Caso tenha participado de alguma atividade qual a que mais gostou e
que menos gostou? mais gostou _____ menos gostou _____

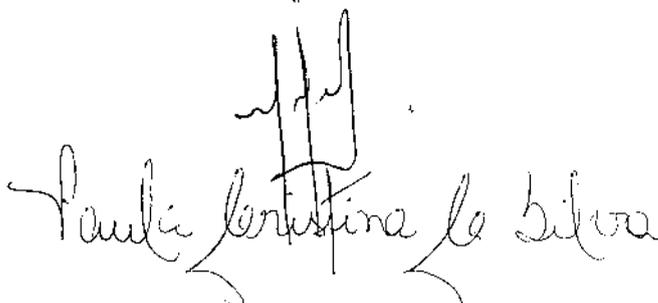
Qual a razão? _____

6- Qual sua opinião sobre os trabalhos recreativos desenvolvidos pela
P.M.C.? _____

7- Você tem sugestões sobre atividades Recreativas para serem desenvol
vidas na cidade de Campinas e que voce tenha participado ou não e acha
interessante? _____

8- O que voce gostaria de que fosse levado na área de Recreação e La
zer para seu bairro, (a nível de evento)? _____

9- Nome e endereço do entrevistado: _____


Paula Cristina da Silva