



O SIGNIFICADO DO LAZER NA ÓTICA DOS TRABALHADORES DA UCAR

João Franco Lima*
Isa Gomes da Silva**

RESUMO: *Essa investigação poderá favorecer a aproximação o censo comum ao científico e subsidiar a elaboração de projetos, no campo do lazer, que favoreçam vivências significantes para os trabalhadores em direção a melhoria de qualidade de vida e satisfação. Para delimitação do tema e problematização, foi trabalhada a questão: como os trabalhadores da UCAR conceituam o lazer e como o reconhecem em manifestações no dia-a-dia? Este trabalho foi elaborado por uma fundamentação bibliográfica sobre o tema em questão e por sistematização de dados levantados a partir de vivência junto aos trabalhadores da UCAR que, através da aplicação de um questionário e pesquisas realizadas na empresa, foi possível levantar elementos que conceituam e reconhecem as manifestações de lazer desses trabalhadores. Para análise, tomamos como referência os estudos do sociólogo francês Dumazedier (1976) e Parâmetros do SESI BA para o Lazer. Na ótica dos trabalhadores da UCAR, o lazer é: algo que pode estar relacionado a não-obrigatoriedade, diversão, prazer, satisfação, relaxamento, entretenimento, bem-estar e pode envolver: jogos, viagens, atividades físicas, brincadeiras em grupo, contemplação, leitura, estudo, capacitação, descanso, atividades e relacionamentos sexuais. Os trabalhadores da UCAR não conceituam o lazer apenas numa perspectiva funcionalista. Inclusive percebemos um forte “papel” do lazer no sentido de integrar pessoas de diferentes níveis sociais e culturais, familiares e funcionários de outras empresas em manifestações proporcionadas pela empresa em parceria com o SESI DR Ba.*

Palavras-chave: Lazer; Lúdico; Jogo.

INTRODUÇÃO

O objetivo desse trabalho é identificar como os trabalhadores da UCAR Produtos de Carbono S/A conceituam o lazer, como o reconhecem no seu dia-a-dia, se declaram viver experiências de lazer no ambiente de trabalho e, em caso afirmativo, quais são as manifestações de lazer vivenciadas.

A justificativa é que essa investigação permite reconhecer, a partir de uma intervenção do SESI DR Ba, como os trabalhadores da indústria percebem o lazer; contribui também para levantar subsídios para a elaboração de projetos para este campo que possam favorecer vivências significantes para o desenvolvimento dos trabalhadores em direção a melhoria de qualidade e satisfação com o viver. Para delimitação do tema e problematização, foi trabalhada a seguinte questão: como os trabalhadores da UCAR conceituam o lazer e como o reconhecem em manifestações realizadas no dia -a -dia?

Este trabalho foi elaborado inicialmente por uma fundamentação bibliográfica sobre o tema em questão e por uma sistematização de dados levantados a partir de vivência junto aos

* Licenciado em Educação Física/UCSal. Analista de Processos Operacionais/SESI-DR-BA – jlfotos@ig.com.br ou jfranco@fieb.org.br.

** Estudante de Educação Física/UCSal. Monitora/SESI-DR-BA.



trabalhadores da UCAR que, através da aplicação de um questionário específico para esse trabalho e pesquisas internas realizadas na empresa (inclusive dados resultantes do periódico), foi possível levantar elementos que conceituam e reconhecem as manifestações de lazer desses trabalhadores.

DISCUSSÃO TEÓRICA

Para análise da compreensão do lazer dos trabalhadores, tomamos como referência os estudos do sociólogo francês Dumazedier (1976) que define lazer da seguinte forma: “o lazer é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se, ou ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais”. Mas devido a esta definição não levar em conta a influência que o Estado exerce na definição das políticas públicas e na constituição de espaços públicos para a prática social do lazer, nem a perspectiva de que o aumento do tempo livre para quem trabalha representa uma conquista de classe, baseamo-nos também nos "Parâmetros do SESI BA (2004) para o Campo do Lazer" que, a partir de uma visão social de inclusão, coloca o lazer da seguinte forma:

Do ponto de vista pessoal, o lazer é tempo/lugar de constituição de sujeitos pelas oportunidades que pode gerar de valorização de práticas individuais e coletivas, promoção de interações entre sujeitos, descobertas e construção de saberes que estão na base da nossa compreensão como sujeito corpo, bem como da formação de valores, atitudes, conceitos, personalidade, competências e habilidades para a vida cultural, social e profissional.

Do ponto de vista cultural, o lazer representa tempo/lugar privilegiado de diversificadas experiências lúdicas seja pelos conteúdos culturais vividos seja pelas manifestações dos sujeitos de todas as idades, sexos, etnias, habilidades corporais, tradições, etc.

Do ponto de vista social, o lazer é tempo/lugar no qual as experiências vividas são de livre escolha dos sujeitos, podendo divertir e influir nas condições de melhoria da qualidade de vida dos sujeitos e coletividades.

Do ponto de vista político, o lazer é tempo/lugar de prática de liberdade e direito de todo cidadão brasileiro. Por isso, é também, possibilidade de exercício da responsabilidade social dos sujeitos e corporações, com vistas a contribuir com a conquista deste direito.

E ainda, por ser lazer um termo visto com muito preconceito, levamos em consideração que: “O uso indiscriminado da palavra, englobando conceitos diferentes e até mesmo conflitantes, fundamenta a necessidade de tentar precisa-lo, no sentido de orientar discussões que contribuam para o seu entendimento e significado na vida cotidiana [...]” (MARCELLINO, 2000, p. 97). Pois, para Marcellino (2000, p. 97), “Os conteúdos do lazer podem ser os mais variados e para que uma atividade possa ser entendida como lazer é necessário que atenda a alguns valores ligados aos aspectos tempo e atitude”.

O fator produtividade é muito presente na nossa sociedade. Sendo assim, o lazer muitas vezes é tido como possível apenas: depois do expediente, nos finais de semana, nas férias ou, pior ainda, na aposentadoria. Isso é para nos alertar que, além do caráter “desinteressado”, não devemos entendê-lo isoladamente de outras esferas da vida social. É importante ver que:



O lazer também representa uma chance de produção de cultura, por meio da vivência lúdica de diferentes conteúdos. Essa vivência é mobilizada pelo desejo e permeada pelos sentidos de liberdade, autonomia, criatividade e prazer, os quais são coletivamente construídos, influenciados e limitados por vários aspectos sociais, políticos, culturais e econômicos. (WERNECK, 2000, p. 157).

Da Costa (2000, p. 266) relata que: Para Huizinga, em “Homo Ludens”, o jogo tem sido a atividade básica do lazer quando se pressupõe a geração de fenômenos culturais. E sugere ser admissível que o trabalho deixa de ser a antinomia do lazer quando se identifica com práticas lúdicas. E o oposto pode ocorrer com o lazer quando a temática é a do trabalho (o que ocorre com os profissionais do lazer quando em serviço). Quando o tempo, independente do espaço físico ser o do ambiente de trabalho ou não, pode ser um momento de lazer, caso as manifestações sejam lúdicas, como um jogo.

DISCUSSÃO DOS DADOS LEVANTADOS

Em entrevistas com os trabalhadores, percebemos que as manifestações de lazer relatadas por eles são de grande variedade e qualidade, levando em consideração tempo e atitude, além de mencionarem a respeito da integração e aproximação dos colegas de trabalho com a promoção de atividade de lazer na empresa ou ainda da participação benéfica com a presença dos amigos e familiares em atividades de lazer promovidas pela empresa realizadas em parques. Quanto ao espaço, as atividades de lazer poderiam ocorrer em qualquer ambiente, até mesmo o de trabalho. Ao aplicarmos os questionários para quantificarmos os dados, confirmamos os achados nas entrevistas. No que se refere às informações levantadas a partir do periódico, nos foi passado que o “hobby” preferencial dos trabalhadores eram na maioria de características sedentárias, como leituras, ir ao cinema, assistir TV.

Com a análise desses dados, concluímos que, na ótica dos trabalhadores da UCAR, o lazer é: algo que pode estar relacionado a não-obrigatoriedade, a diversão, prazer, satisfação, quebra de rotina, esquecimento dos problemas, relaxamento, entretenimento, bem-estar para corpo, mente e alma e pode envolver atividades como: jogos, viagens, atividades físicas, competitivas ou não, brincadeiras com colegas de trabalho, amigos e/ou familiares, contemplação, leitura, estudo, capacitação, descanso, atividades e relacionamentos sexuais e até mesmo o trabalho.

Considerando os resultados levantados mais significativos, nessa pesquisa, 85% dos trabalhadores dizem viver experiências de lazer no ambiente da empresa (ver Gráfico1), sendo que 46,67% dessas experiências são de caráter ativo e 53,33% são de características sedentárias (ver Gráfico2). As principais experiências de lazer vivenciadas por esses trabalhadores na empresa ou extensão da mesma de acordo com esse levantamento são: conversas com colegas 9,57%; aniversários, comemorações, eventos e “integração” 8,51%; SGE (SESI Ginástica na Empresa) 23,40%; jogos de salão 17,02% e futebol 11,70% (ver Tabela1). Aqui vimos que o SGE também é percebido como lazer devido às suas características principais como: voluntariedade, ludicidade, participação criativa dos funcionários.

É importante ressaltar que:

A ação socioeducativa lúdica é traduzida pela alegria e participação com liberdade. Experiência de produção de sentidos e significados por meio de

interações críticas e criativas das pessoas com elas mesmas, parceiros, tempo, espaço, regras que organizam a ação, conteúdo e materiais. Alegria, síntese dessa vivência, não se resume na animação. Conscientemente assumida como ação não-sisuda, é levada a sério por quem a vive, pois nasce dos seus desejos, escolhas e satisfação na vivência da ação. [...] Estimula a curiosidade, ampliando condições de qualificação de habilidades, expressividades e potencialidades das ações dos sujeitos no trabalho, vida familiar e lazer (PARAMETROS DO SESI-BA PARA O CAMPO DO LAZER, 2004).

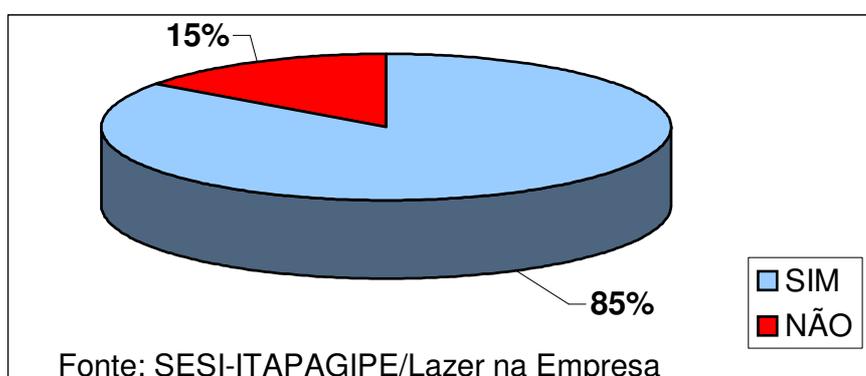


Gráfico 1 – Vive experiências de lazer na empresa?

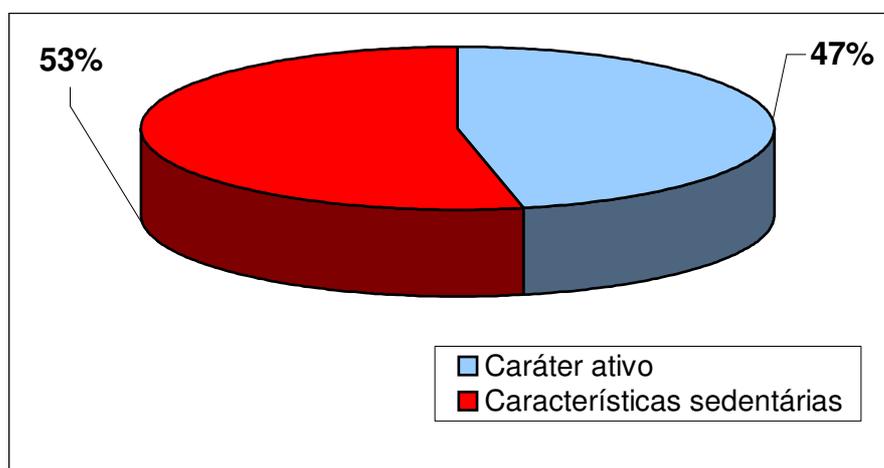


Gráfico 2 – Características das experiências de lazer vivenciadas no ambiente da empresa ou extensão da mesma.



Tabela 1 – Principais experiências de lazer vivenciadas pelos trabalhadores da UCAR Produtos de Carbono S/A no ambiente da empresa ou extensão da mesma:

ATIVIDADES	PERCENTUAL
SGE (SESI Ginástica na Empresa)	23,40%
jogos de salão	17,02%
futebol	11,70%
conversas com colegas	9,57%
aniversários, comemorações, eventos e “integração”	8,51%

Fonte: SESI-ITAPAGIPE/Lazer na Empresa

CONCLUSÃO

Os trabalhadores da UCAR não conceituam o lazer apenas numa perspectiva funcionalista. Inclusive percebemos um forte “papel” do lazer no sentido de integrar pessoas de diferentes níveis sociais e culturais, familiares e funcionários de outras empresas em diversas manifestações proporcionadas pela empresa em parceria com o SESI DR Ba. Os tipos de atividades que pudemos constatar que mais evidenciam estes aspectos são: as Olimpíadas da UCAR, Jogos do SESI, Caminhada da UCAR, SESI Ginástica na Empresa.

Lembramos que a constituição Federal de 1988 estipula o direito ao lazer. No entanto, Müller (2001) registra que, talvez, tenha faltado uma educação que priorizasse a reflexão sobre a formação do cidadão, tornando-o deficiente. E diz ainda que tal educação para e pelo lazer pode vir a preparar o ser humano para construir sua arte de viver, que precisa ser equilibrada entre tempo qualificado de trabalho e de não-trabalho, o que pode ter relação com a falta de iniciativa para participação de ações de lazer.

Acreditamos que o homem adulto pode e deve ser educado ou ainda re-educado para e pelo lazer, para que descubra um significado no lazer e, conseqüentemente, sua contribuição para melhoria da qualidade de vida, tanto do trabalhador como de seus familiares e amigos.

Para garantir que as ações e manifestações sejam lúdicas, de lazer é imprescindível assegurar a opção pessoal, a participação voluntária, tanto participativa como contemplativa! Por isso a importância de desenvolver pesquisas com trabalhadores para levar, promover e realizar atividades de lazer que tenham realmente significado para ele e os que o cercam.

REFERÊNCIAS

DA COSTA, L. P.; MÜLLER, A. **Lazer e Trabalho: um único ou múltiplos olhares?** Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2003. 266 p.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Estudos do lazer: uma introdução.** 2ª ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2000. – (Coleção educação física e esportes). 100 p.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer & empresa: Múltiplos olhares.** 3ª ed. Campinas, SP, 1999. 175 p.



OLEIAS, V. J. Artigo. Conceito de Lazer. Disponível em: <
<http://www.cbs.ufsc.br/~valmir/cl.html>>. Acesso em 10/04/2004.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI/BA. Parâmetros do SESI – BA para o campo do lazer. 2ª ed. Salvador: Sistema FIEB, 2004. 38 p.

WERNECK, Christianne. **Lazer, trabalho e educação**: relações históricas, questões contemporâneas. Belo Horizonte, MG: UFMG; CELAR-DEF/UFMG, 2000. 157 p.