

O lazer na Atualidade Brasileira: Perspectivas na Formação/ Atuação Profissional¹

Nelson Carvalho Marcellino²



Minhas primeiras palavras só podem ser de agradecimento pela oportunidade oferecida pelo CELAR, da UFMG, órgão que vem se destacando pelos cursos organizados, pesquisas produzidas e também, pelas suas publicações.

Vou procurar dividir a minha fala em três módulos, que se entrelaçam, buscando, assim, alguns elementos para o debate que se seguirá. São eles: minha preocupação com a temática, o agravamento da problemática e possíveis soluções. Tenho procurado sempre fugir do caminho que se restringe a crítica (denúncia), sem dúvida necessário, mas procurado superar a crítica pela criatividade (anúncio).

1. Minhas preocupações com o tema:

O tema formação/atuação profissional sempre esteve presente entre as minhas preocupações, culminando nos anos de 1994 e 1995, com a realização de dois Fóruns de debates, com essa temática, que coordenei, realizados em conjunto pela Faculdade de Educação Física da UNICAMP e pelo Serviço Social do Comércio-Campinas-SP, o último deles, de âmbito internacional, com o apoio da ALATIR. O primeiro deles está disponível em livro (MARCELLINO, 1995), e o segundo em disquete (FÓRUM, 1995) O objetivo dos dois Fóruns foi de ensinar discussões sobre o mercado de trabalho, na

¹ Fala inicial, da mesa redonda: O Lazer na atualidade brasileira- perspectivas na formação/atuação profissional, do Seminário: O Lazer em Debate, CELAR- UFMG, março de 2000

² Livre docente em estudos do lazer, professor convidado- voluntário da UNICAMP, e pesquisador do CNPq.

área específica do lazer, e a relação com a formação profissional requerida, colocando uma oportunidade para o debate entre as principais agências empregadoras, em termos de suas expectativas, e as agências formadoras, em termos de seus objetivos, de uma perspectiva crítica.

Começava a Apresentação do livro que resultou do primeiro Fórum, com os seguintes questionamentos: “Quais as alternativas para a formação do profissional que trabalha no campo do lazer? Quais os riscos que envolvem sua atuação? De que forma e em que circunstâncias ela ocorre? Como adequar a formação às exigências do mercado e em que circunstâncias?” (MARCELLINO, 1995. p.7). E os questionamentos continuavam até o final da mesma Introdução: “Quais seriam as alternativas para a formação desse profissional? Generalidade ou especificidade? É preciso estar atento às expectativas do mercado, formando profissionais que possam dar conta dos novos desafios, que se apresentam, cada vez com mais intensidade e rapidez. Mas é preciso também, com base no domínio de um determinado campo de conhecimentos, procurar formar o profissional ou reciclar aquele que já atua, para reverter as mesmas expectativas do mercado, quando estas se apresentam restritas à perspectiva do lucro fácil, com a venda de efêmeros “pacotes de prazer”, destinados a divertir, no sentido de “desviar a atenção”, por algum tempo – um feriado, uma noite especial, um Domingo de sol -, da realidade absurda com a qual convivemos no cotidiano”(MARCELLINO, 1995. p.10).

Relendo, hoje, principalmente o artigo “A Ação profissional no lazer, sua especificidade e seu caráter interdisciplinar” (MARCELLINO, 1995. p.13-22) que procurava responder, na época, a alguns daqueles questionamentos colocados acima, para mim parece adequado, ainda, que se contraponha o *lazer concreto*³, ao *lazer abstrato*, e colocando que a ação fundada naquele, necessitaria de um “novo especialista”, - “não o especialista tradicional – superficial e unidimensional – mas o que domine a sua especificidade dentro de uma visão de totalidade (MARCELLINO, 1995. p.20). Esse novo especialista, fundado no entendimento do lazer concreto, teria sua ação como

3 Em síntese, a consideração da “especificidade concreta” do lazer deverá levar em conta: o seu entendimento amplo em termos de conteúdo, as atitudes que envolve, os valores que propicia, a consideração dos seus aspectos educativos, as possibilidades como instrumento de mobilização e participação cultural, e as barreiras socioculturais verificadas para seu efetivo exercício, tanto intraclasses como interclasses” (MARCELLINO, 1995, p.18).

“...geradora de novas competências, estimuladora da participação e do exercício da cidadania(...) engajada em equipes pluri e multidisciplinares, buscando um trabalho interdisciplinar” (MARCELLINO, 1995. p.20).

Não posso, assim, deixar de considerar essas oportunidades anteriores, quando abordo a questão hoje, mas, por outro lado, é fundamental a consideração da temática proposta para a mesa-redonda, de modo especial a questão das “perspectivas” e a situação histórica da “atualidade brasileira”.

2. O agravamento da problemática:

Cinco anos depois os desafios permanecem e se alargam. O divertimento, na perspectiva do “desviar a atenção de”, está cada vez mais corporificado na chamada “indústria do entretenimento”. Nossos cursos estão cada vez mais preocupados na “gestão”, de uma perspectiva de entendimento extremamente pobre das questões da Administração, que vêm abarcando cada vez mais os esforços de formação profissional em nossa área, de modo geral, ou entendida nos seus conteúdos culturais, como é o caso do Turismo, do Esporte e da “Cultura”, vista fundamentalmente como Artes e Espetáculos.

Nesses últimos tempos tive ocasião de ver mais de perto, e de um outro ângulo a atuação dos profissionais de lazer, de modo geral, em diferentes espaços de atuação, como Hotéis, SPAS, Prefeituras municipais, Parques temáticos, etc.

Poder-se-ia dizer que esta é um crise do trabalho em geral, ou do emprego, se preferirem, mas, quando se fala de prestação de serviços e sobretudo do lazer, os dados de situação, infelizmente, têm que ser pintados com cores mais fortes.

Vejamos a questão da alienação. Ou melhor, da dupla alienação, ou auto-alienação, tão bem explicitada por MILLS (1969, p.243), quando coloca que o trabalhador que vende não apenas a sua força de trabalho, mas também a sua personalidade, vive um duplo processo de alienação. Cada vez mais, o profissional de lazer vende sua personalidade. Em muitos casos, deixa de ser profissional para se tornar uma “*personalidade profissionalizada*”.

Nesse caso os exemplos são inúmeros, mas para ficar apenas com um, basta citar uma das funções mais requisitadas do pessoal da equipe de recreação, de um dos SPAS mais respeitadas do interior do estado de S.Paulo os rola-gordas⁴. Sem contar as possibilidades consentidas e as vezes

incentivadas de animadores em hotéis, no seu relacionamento extra-profissional com os hóspedes. Ou então, membros de equipes de “lazer programado”, que infantilizam adultos, ou só conseguem chamar a atenção de crianças usando, todos os dias, peruca loira e seios postiços, travestindo-se, e *transformando-se na atividade*.

A venda da personalidade é tanta, que alguns profissionais da área de lazer, chegam a pregar, nas suas próprias organizações de trabalho, talvez inspirados em manuais de auto-ajuda de Quinta categoria, que bom humor é mais fundamental que competência. O argumento é que bom humor não se aprende e competência se adquire. Como se bom humor fosse algo postiço que se coloca no rosto, como os dedos digitam. Enorme confusão. O bom humor, é importante não confundir com bobo-alegrismo, do sorriso e solicitude artificiais estampada nos lábios e nos gestos, é fruto de uma situação geral e profissional adequadas, que torna o trabalho escolhido, quando o é, prazeroso. É do prazer do trabalho que deve nascer o bom humor, e não do bom humor estabelecido “a priori” como mais uma peça do vestuário colocada, que deve nascer o prazer do trabalho.

É preciso considerar que trabalhamos, com o público, e aí a sisudez torna as coisas muito difíceis. Mas isso não significa, muito pelo contrário ausência de seriedade, competência e compromisso político. E são esses três elementos que tornam o exercício da profissão digno.

Sobre esse último aspecto colocado, então, nem se fala: compromisso político. Numa época, onde tudo é terceirizado, como já se disse, “*terceiriza-se a cidadania*”, pensar em compromisso político com o trabalho, principalmente do profissional do lazer é totalmente fora de moda. Participação⁵, ao contrário do que demonstra Pedro Demo, não é qualidade de vida, e por extensão, de trabalho, e não deve ser conquistada. Participação é coisa para outro tipo de profissional especialista, e a qualidade do meu trabalho é “agradar” o cliente.

E no agradar o cliente o riso fácil, o corpo bonito e solícito do profissional do lazer, muitas vezes disfarçam a falta de condições de trabalho e de equipamentos não só do seu setor, mas de toda a Organização, seja ela pública ou privada.

⁴ Expressão usada no feminino, porque a maioria dos freqüentadores de baile é constituída de mulheres, os rola-gordas são professores de educação física, geralmente, ou estudantes, de porte atlético, simpático e prestativos contratados com a única finalidade de servir de companhia para dançar.

⁵ Para DEMO (1991 e 1994), qualidade de vida é participação.

Para o gerente do Acampamento, do Hotel, do SPA, ou qualquer outro local, as equipes de lazer têm, via de regra, a função de “tampar o sol com a peneira”. Disfarçar com sua amabilidade e empatia, muitas vezes forçada, as deficiências de serviço. Isso, via de regra, ocorre, também com o profissional do lazer, para suprir a sua falta de preparação profissional. Por exemplo, ao invés de organizar uma festa adequadamente, com as estratégias inclusive de participação, quando for o caso, passa a “animar” (no sentido pejorativo) o evento, procurando mascarar sua falta de qualidade.

Nesse sentido quando STOPPA, ISAYAMA (1999), chamam a atenção para o lazer dos trabalhadores do lazer. Mas, do meu ponto de vista é preciso pensar também no trabalho dos profissionais de lazer, e nas possíveis conseqüências pessoais dessa exacerbação da venda de personalidades.

O engodo dos parques temáticos, alternativa que sempre considerei extremamente duvidosa para a nossa realidade, num país com sólidas tradições culturais e pleno de belezas naturais, mas que aí está e não pode ser ignorada, é apenas um daqueles casos que se apresentavam como organização que resolveria as problemas de emprego e mercado de trabalho. Pelo menos nos que eu conheço, a programação é dirigida, e da equipe às vezes, faz parte, apenas um profissional de lazer. O “grosso” das atividades é desempenhada por mão-de-obra barata, descartável, de uma habilidade, ou para serviços gerais.

Cada vez mais o profissional vem sendo requerido por uma habilidade, muitas vezes já desenvolvida, antes de sua formação profissional.

3. A busca de alternativas:

O profissional do lazer precisa ser respeitado, reclamar a sua dignidade profissional, sendo chamado para opinar em equipes de planejamento, em projetos de equipamentos, de atividades, e até que aparentemente extrapolem sua área de intervenção, como em projetos de transporte urbano, por exemplo.

Mas isso requer que ele mesmo se respeite, estude, se aprofunde, percebendo a interseção de suas áreas com as demais, e não reforçando os estereótipos do sujeito simpático, bom camarada, que sabe “agitar” pura e simplesmente.

Enfim, se quisermos entender o lazer como questão contemporânea, em toda a grandeza dessa problemática, já está na hora, ou melhor, já passou há muito tempo da hora, dos executivos municipais deixarem de contar com o trabalho muitas vezes gracioso e solícito de profissionais mal remunerados e

mal formados, repetindo pacotes de atividades de duvidoso gosto, e ainda assim, de forma bastante esporádica, uma vez ou outra, em bairros da cidade. Ou de formarem equipes, cuja principal característica é o sorriso forçado nos lábios, promotoras de atividades que não são mais do que pacotes de “festinhas” para passar o tempo ou entreter o povo antes das autoridades chegarem para inaugurações de obras.

Aliás, as autoridades máximas do Executivo de São Paulo⁶, vêm alardeando que o mapa da violência urbana, no Estado e na Capital, sugere que as áreas com maior índice de criminalidade, são aquelas onde a “juventude não tem ocupação de lazer sadio”. E aduzem: “É tão barato construir uma quadra de esportes, etc.”. Que venham as quadras de esportes e outros equipamentos, com a necessária verba para manutenção e animação. Sim, porque disso não se fala. Mas, que o nosso profissional saiba muito bem, inclusive para colocar em todas as ocasiões possíveis, que a violência urbana, é algo muito mais profundo e complexo do que “falta de lazer”, pura e simplesmente.

As vezes quando a qualidade de trabalho se verifica com relação ao lazer, no poder público, em Administrações populares e progressistas, isso é feito com verba ínfima, quadro de pessoal reduzido, e com grande dose de sacrifício individual da vida particular dos técnicos envolvidos, que confundem militância política com atuação profissional, e que vivem o dilema de pregarem qualidade de vida para as pessoas, sacrificando a sua própria qualidade de vida, por falta de estruturas adequadas, que suavizariam em muito o trabalho a ser desenvolvido.

Já está na hora de que os discursos de campanha de um lazer emancipador, sejam acompanhados de verbas e infra-estrutura, e de atuação profissional, compromissada politicamente sim, mas com competência e “profissionalismo”.

Já está na hora do setor privado perceber que é com competência que se faz “lucro”, que se atende bem ao cliente, e não “dourando a pílula”, com o comportamento estereotipado de “bobos da corte”.

É preciso considerar ainda que, quando se quiser que o trabalho a ser desenvolvido respeite o conceito do lazer é conjugue difusão com participação culturais torna-se necessário que além do trabalho profissional, sejam preparados-capacitados animadores voluntários. Quando se fala neles, o

⁶ Governador e Vice-Governador.

profissional mal informado, o dirigente mal intencionado pensa ou em concorrência profissional, ou em mão-de-obra gratuita. Não é isso o que entendemos, mas sim colocamos o trabalho voluntário como participação efetiva, no planejamento, execução e avaliação dos programas e dos equipamentos de lazer da cidade, garantindo, o estabelecimento das ações a partir das aspirações da comunidade.

Mas só isso, ainda não basta.

É preciso que nossas Faculdades que mais se encontram na “ponta”, na pesquisa dos estudos do lazer, dêem atenção, pelo menos a treze itens, que passo a elencar:

1. Dêem a atenção devida aos cursos de graduação;
2. Enfatizem a pesquisa na área, onde está praticamente, quase tudo por fazer;
3. Atuem com projetos de extensão, não extensionista (SAVIANI, 1995), funcionando como verdadeiros laboratórios de pesquisa “quase experimental” (BRUYNE, NERMAN, SCHOUTHEETE, 1977);
4. Estimulem o intercâmbio com as outras Universidades e Faculdades, que anualmente jogam no mercado um número de profissionais muito grande;
5. Promovam o intercâmbio com Empresas e Poder Público, procurando saber suas expectativas de profissional, trabalhando a partir, mas não ficando restritas a elas, e mostrando como vem se organizando a formação profissional;
6. Não tenham pudores, na quase totalidade preconceituosos, de locais de trabalho. É possível desenvolver uma ação profissional competente e conseqüente em qualquer âmbito de trabalho. Meu último projeto editorial lançado foi exatamente sobre os múltiplos olhares que podem ser lançados sobre uma relação vista como extrema reserva por alguns setores da área : Lazer e Empresa (MARCELLINO, 1999);
7. Não forneçam como se diz no jargão, “receitas” de atividades, mas propiciem a formação de um repertório de atividades, vivenciadas e refletidas, que possa servir de base para o início das atividades profissionais, com constante aprimoramento. É um elemento neutralizador aos profissionais que só leram “Manuais de atividades”, ou o que é pior, compilações desses Manuais;
8. Equilibrem na formação dos profissionais, pelo menos quatro eixos, complementares: Teoria do Lazer, Relatos de experiência refletidas de profissionais, Vivências dos conteúdos culturais, e Políticas e diretrizes gerais no campo. Isso permitirá que se estude a especificidade do lazer, sua “disciplinaridade”;

9. Mostrem, repetidamente, que o lúdico e o prazer podem se manifestar em outros tempos, fora do lazer, mesmo na nossa sociedade. Isso significa entender o lazer “como ‘especificidade concreta’, e, na sua especificidade, com possibilidades de gerar valores que ampliem o universo das manifestações do brinquedo, do jogo, da festa, da recreação, para além do próprio lazer (MARCELLINO, 2000. p.35)”. O que poderá estimular a participação em equipes que busquem a interdisciplinaridade, sem a qual a questão do lazer fica muito empobrecida;

10. Dêem condições do “alicerçamento” de uma sólida cultura geral, necessária para o trabalho interdisciplinar, em todas as áreas, e de modo específico no lazer, aliado ao exercício constante de reflexão (MARCELLINO, 1995. p.21);

11. Privilegiem em seus curriculuns a formação geral, voltada para a especificidade da área, e não a específica descontextualizada;

12. Não estabeleçam o “perfil do profissional” a ser formado, “a priori”. Esse “perfil” tem que ser construído ao longo do curso, principalmente em uma fase de aceleradíssimas transformações, onde o que é atual no início de um curso, por exemplo, em termos de habilidades específicas, pode-se tornar obsoleto, rapidamente. É preciso que se prepare os alunos para o desenvolvimento de quadros. É preciso atualizar, ou mesmo formar, quem já trabalha na área, e é preciso também formar os “voluntários”⁷;

13. Incutam nos alunos a necessidade de desenvolvimento profissional constante, para que como já foi dito anteriormente, não se tornem presas fáceis de discursos de manuais de “auto ajuda” de baixa categoria, em situações adversas do mercado de trabalho, vendendo a “alma” e o “corpo”⁸;

Estudantes e profissionais devem juntar-se às Sociedades científicas, buscando atualização, intercâmbio de experiências, discussão política sobre o trabalho, procurando resgatar esse espaço que, muitas vezes, por uma série de motivos, não é possível em seus ambientes de trabalho. Listas de discussão também são muito bem vindas, nesse sentido.

Ficam aqui registrados os três pontos que trouxe hoje para o debate: minhas preocupações com o tema, o agravamento da problemática, e algumas das alternativas a serem buscadas, destacando aqueles treze itens elencados.

⁷ O trabalho voluntário é previsto na Lei n.9608, de 18.2.98, no Diário Oficial da União, de 19.2.98

⁸ Atenção “patrulheiros” de plantão: Isso não quer dizer dualidade corpo e mente. É só uma expressão.

Que vocês todos nunca precisem forjar um “bom humor” de fachada e estereotipado, de “bobos alegres”, exigido pelo mercado de personalidades, no desenvolvimento de seus trabalhos como animadores socioculturais, e na formação de outros profissionais, e tenham o mesmo “bom humor”, que estou tendo hoje, discutindo um tema pelo qual sou apaixonado, na companhia de gente agradável, enfim, com prazer.

Eram essas minhas contribuições ao debate. Vamos a ele.

Referências Bibliográficas.

- FÓRUM DE DEBATES: informação profissional em lazer, 2, 25 e 26 de maio, Campinas. *Anais...* Campinas: FEF/Unicamp, 1995
- BRUYNE, P., NERMAN, J., SCHOUTHEETE, M.. *Dinâmica da pesquisa em ciências sociais*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1977.
- DEMO, P. *Avaliação qualitativa*. 3. ed. São Paulo, Cortez/Autores Associados, 1991.
- _____. *Pobreza política*. 4. ed. São Paulo: Autores Associados, 1994.
- MARCELLINO, N. C. *Lazer e Educação*. 5. ed., Campinas: Papyrus, 2000.
- _____. (Org.) *Lazer e empresa: múltiplos olhares*, Campinas: Papyrus, 1999.
- _____. *Lazer: formação e atuação profissional*. Campinas: Papyrus, 1995.
- MILLS, C. W. *A nova classe média-white collar*. Rio de Janeiro: Zahar, 1969.
- SAVIANI, D. *Ensino público e algumas falas sobre Universidade*. 2. ed. São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1995.
- STOPPA, E., ISAYAMA, H. F. Lazer e empresa: a questão do lazer dos profissionais do lazer. In: MARCELLINO, N. C. (Org.) *Lazer e empresa: múltiplos olhares*, Campinas: Papyrus, 1999. p. 163-175.