

## LAZER E PROCESSOS EDUCATIVOS: O OLHAR DE GESTORES DE CLUBES DE EMPRESAS

**Recebido em:** 10/11/2008

**Aceito em:** 28/03/2009

*Robson Amaral da Silva*<sup>1</sup>

*Luiz Gonçalves Junior*<sup>2</sup>

Universidade Federal de São Carlos  
São Carlos – SP – Brasil

**RESUMO:** O trabalho buscou através de pesquisa com enfoque fenomenológico, modalidade fenômeno situado, compreender os processos educativos presentes na prática social lazer, a partir dos discursos de três gestores de dois clubes de empresas. Na construção dos resultados formaram-se as seguintes categorias: A) Lazer para relaxar e voltar ao trabalho; B) Relacionamento interpessoal no lazer; C) Possibilidades de lazer proporcionadas pela empresa. Sendo assim, pudemos identificar processos educativos de cooperação, atenção às regras, reivindicação, dialogicidade, alienação e possibilidade de conhecimento de uma nova localidade. Estes processos educativos se dão na convivência, através do relacionamento interpessoal durante as interações realizadas nas ações de lazer proporcionadas pelas empresas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Relações interpessoais. Gestão de Qualidade total. Gestão de empresas. Lazer.

### LEISURE AND EDUCATIVE PROCESSES: THE ENTERPRISE'S RECREATION CLUBS MANAGERS POINT OF VIEW

**ABSTRACT:** The study intended, through phenomenological research, specifically the “situated phenomenon” method, to understand the educative processes present in the social practices of leisure, based on the speeches of three managers of two enterprise's recreation clubs. In the data analyses the next categories were constructed: A) Leisure to relax and to return to work; B) Interpersonal relationship in leisure experiences; C) Leisure experiences provided by the enterprise. Being so, we could identify educative processes of cooperation, attention to rules, claim of rights, dialoguing, alienation and possibility of knowledge of a new place. These educative processes happen in the

<sup>1</sup> Mestrando em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de São Carlos (PPGE/UFSCar); Membro do Núcleo de Estudo de Fenomenologia em Educação Física do Departamento de Educação Física e Motricidade Humana (NEFEF/DEFMH) e Sociedade de Pesquisa Qualitativa em Motricidade Humana (SPQMH).

<sup>2</sup> Professor Associado do DEFMH e do PPGE/UFSCar; Coordenador do NEFEF; Vice-Presidente da SPQMH.

everyday interactions, through interpersonal relationships during leisure experiences provided by the enterprises.

**KEYWORDS:** Interpersonal Relations. Total Quality Management. Corporate Governance. Leisure.

## Introdução

Devemos pensar a produção de conhecimentos no campo do lazer como um processo social e histórico que apresenta uma realidade carregada de sentidos/significados, atribuídos pelos mais diversos sujeitos envolvidos nesta trajetória, que podem contribuir de maneira relevante para a construção de um campo de estudo e intervenção. De acordo com Merleau-Ponty (2006):

Tudo aquilo que sei do mundo, mesmo por ciência, eu o sei a partir de uma visão minha ou de uma experiência do mundo sem a qual os símbolos da ciência não poderiam dizer nada. Todo o universo da ciência é construído sobre o mundo vivido, e se queremos pensar a própria ciência com rigor, apreciar exatamente o seu sentido e seu alcance, precisamos primeiramente despertar essa experiência do mundo da qual ela é expressão segunda (p.3).

A presente pesquisa trilhou alguns caminhos para que pudéssemos concretizá-la e procurar compreender as possíveis relações entre as práticas sociais lazer, trabalho e educação, a partir dos discursos dos gestores que atuam em clubes de empresas transnacionais.

Prática social é aqui entendida como:

[...] relações que se estabelecem entre pessoas, pessoas e comunidades nas quais se inserem, pessoas e grupos, grupos entre si, grupos e sociedade mais ampla, num contexto histórico de nação e, notadamente em nossos dias, de relações entre nações, com objetivos como: repassar conhecimentos, valores, tradições, posições e posturas diante da vida; suprir necessidades de sobrevivência, de manutenção material e simbólica de pessoas, grupo ou comunidade; buscar o reconhecimento dessas necessidades pela sociedade; controlar, expandir a participação política de pessoas, de grupos, de comunidades em decisões da sociedade mais amplas; propor e/ou executar transformações na estrutura social, nas formas de racionalidade, de pensar e de agir ou articular-se para mantê-las; garantir direitos sociais, culturais, econômicos, políticos, civis;

corrigir distorções e injustiças sociais; buscar reconhecimento, respeito, valorização das culturas e da participação cidadã de grupos sociais, étnico-raciais marginalizados pela sociedade; pensar, refletir, discutir e executar ações (SILVA *et al.*, 2008, p.9-10).

Contribui também Paulo Freire (2001) ao nos esclarecer que as práticas sociais se constituem em um momento de diálogo entre os indivíduos ou grupos no qual os mesmos constroem sua maneira de conceber e ler o mundo, para que a partir daí busquem sua transformação ou conformação. É um momento de conscientização dos indivíduos, o que para Fiori (1986) significa o “retomar reflexivo do movimento da constituição da consciência como existência” (p.3).

Os gestores de clubes de empresas são entendidos como os sujeitos responsáveis pela formulação de políticas de lazer para os clubes das empresas. Tais gestores são pessoas que vivenciam o fenômeno lazer e os processos educativos decorrentes, e que podem revelar aspectos essenciais para a compreensão deste.

O presente artigo tem como objetivo compreender essencialmente os processos educativos presentes na prática social lazer, a partir dos discursos de gestores dos clubes de empresas transnacionais instaladas na cidade de São Carlos/SP, uma vez que, estes sujeitos vivenciam além da prática social do lazer, também a do trabalho e da educação. Muitas vezes, os estudos (ALMEIDA, 2003; GOERK; MÜLLER, 2003; INFANTE, 2003) desenvolvidos com esta temática não consideram a perspectiva desses profissionais, se constituindo assim, em formulações/reflexões vazias de um “olhar” de parte das pessoas que vivenciam-no cotidianamente.

Compreender as possíveis interfaces existentes entre estas três dimensões da vida humana a partir dos indivíduos participantes da pesquisa se torna interessante à medida que podemos aprofundar as discussões desses temas, podendo vir a apresentar

contribuições para o (re)pensar da práxis<sup>3</sup> dos gestores no âmbito do lazer, além de ampliar e aprofundar a discussão acerca dos temas lazer e empresa.

Salientamos que o município de São Carlos/SP é um dos maiores pólos tecnológicos do país, apresentando empresas transnacionais de grande porte instaladas na cidade, e que preferimos o uso da expressão *empresas transnacionais*, pois:

A expressão empresa transnacional tem tido uso mais corrente que empresa multinacional desde os anos 70 do século passado. Esta distinção surgiu em decorrência do debate sobre a criação de empresas multinacionais no âmbito de esquemas regionais de integração econômica envolvendo países em desenvolvimento. Neste sentido, a expressão ‘multinacional’ estaria reservada a empresas formadas por associações entre empresas de países em desenvolvimento (inclusive, com forte presença de associações e parcerias entre empresas estatais) com atuação regional, enquanto a expressão ‘transnacional’ estaria referenciada às grandes empresas originárias dos países desenvolvidos com atuação em escala global (GONÇALVES, 2002, p.390).

### **Compreendendo o lazer**

O lazer ao longo dos tempos adquiriu diferentes conotações dados os distintos contextos e sociedades, com suas peculiaridades sócio-econômicas, políticas e culturais.

Segundo Gomes (2005), estudiosos como De Grazia e Munné, são partidários da tese de que o surgimento do lazer antecede a era moderna. O argumento por eles utilizado é de que se o ser humano sempre trabalhou, este também deveria dispor de momentos de não-trabalho dedicados ao seu descanso e divertimento. Como a dinâmica social daquela época não permitia uma separação distinta entre trabalho e lazer, acreditam que ambos se entrelaçavam.

---

<sup>3</sup> O entendimento de práxis neste estudo é abordado de acordo com a perspectiva freireana que considera a mesma como sendo a “[...] reflexão e ação dos homens sobre o mundo para transformá-lo” (FREIRE, 2005, p.42), dimensões estas, mútuas e solidárias entre si, que apresentam encontros e desencontros no seio de nosso objeto de pesquisa. Condição para a superação da contradição: opressor-oprimido.

Entretanto, a segunda metade do século XVIII se apresenta como o momento mais aceito entre os estudiosos como do surgimento do fenômeno lazer, quando a Inglaterra, e mais tarde outros países passaram por um conjunto de transformações sócio-político-econômicas, com conseqüente alteração do modo de organização social, a que chamamos de Revolução Industrial. Essas transformações relacionaram-se diretamente a substituição de uma economia de subsistência baseada na agricultura e artesanato com o tempo “controlado” basicamente pela natureza (dia-noite; chuva-sol; primavera-verão-outono-inverno) pelo trabalho em um sistema dito fabril com o tempo controlado pelo relógio (de acordo com as determinações do detentor dos meios de produção – o dono da fábrica).

Diante de tais transformações ocorridas com a Revolução Industrial, as práticas culturais não relacionadas ao trabalho passaram a ser organizadas e vivenciadas em um tempo específico, diferenciado do tempo dedicado ao trabalho produtivo, dentre elas, o que se convencionou chamar de lazer, do latim *licere*, indicando aquilo que é lícito e se tem licença para fazer no tempo fora do trabalho.

Assim, de acordo com Gomes (2006), a partir deste período, o lazer passa a adquirir traços específicos e a ser visto como um fenômeno autônomo, organizado e normatizado. São adeptos a esta segunda tese, de que o lazer surge nas modernas sociedades urbano-industriais, autores como Marcellino (1995) e Dumazedier (1999).

Conforme Dumazedier (1999), o lazer “corresponde a uma liberação periódica do trabalho no fim do dia, da semana, do ano ou da vida do trabalho” (p.28).

Porém, no âmbito desta discussão sobre a ocorrência histórica do lazer, Marcellino (1995) nos apresenta uma posição muito pertinente ao afirmar que:

Na realidade, não há, a rigor, um caráter de rejeição entre as duas correntes, mas sim, enfoques diferentes. A primeira aborda a

‘necessidade do lazer’, sempre presente, e a segunda se detém nas características que essa necessidade assume na sociedade moderna (p.50).

Com esta discussão instaurada advém um aspecto importante para a compreensão do lazer na sociedade industrial moderna: o *tempo*. Este passa a ser visto como algo rígido, mecânico, mensurável e regulável, visão esta, distinta da que predominava até então, e que se baseava nos ciclos da natureza. Surge assim, uma figura importante neste contexto e que se torna emblemática no processo de controle social do tempo dentro da racionalidade do sistema capitalista: o relógio.

Para Woodcock (1990) o relógio transformou o tempo:

[...] transformando-o de um processo natural em mercadoria que pode ser comprada, vendida e medida como um sabonete ou um punhado de passas de uva. E, pelo simples fato de que, se não houvesse um meio para marcar as horas com exatidão, o capitalismo industrial nunca poderia ter se desenvolvido, nem teria continuado a explorar os trabalhadores, o relógio representa um elemento de ditadura mecânica na vida do homem moderno, mais poderoso do que qualquer outro explorador isolado ou de que qualquer outra máquina (p.120).

Cria-se assim, uma clara cisão entre “tempo de trabalho” e “tempo de não-trabalho” ou simplesmente “tempo livre”, que passa a se confundir com o próprio lazer.

Neste sentido, Dumazedier (2004) entende o lazer como:

[...] 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 (p.34).

Para Marcellino (1995), porém, não há a possibilidade de haver um tempo livre, por este acreditar que “tempo algum pode ser considerado livre de coações ou normas de conduta social” (p.29). O autor prefere utilizar a expressão “tempo disponível” em seus trabalhos.

De acordo Mascarenhas (2000), a conquista do tempo livre não pode ser compreendida como conquista da liberdade e nos apresenta a seguinte compreensão:

[...] a verdadeira liberdade do tempo não residiria, portanto, no fazer 'o que se quer', mas na possibilidade de um exercício crítico e comprometidamente superador do nosso modo de sentir, de pensar e agir, que não ocorre no plano individual, mas se dá dialeticamente articulado ao conjunto das outras relações que se estabelecem em uma determinada organização social (p.34).

Gaelzer (1986) procura esclarecer esta confusa associação entre tempo livre e lazer ao afirmar que:

[...] o lazer e o tempo livre vivem em situações diferentes [...]. Costuma-se pensar que lazer e tempo livre são a mesma coisa, mas todo mundo pode ter tempo livre e nem todos podem ter lazer [...]. O tempo livre é uma idéia de democracia realizável. O lazer não é por todos realizável por tratar-se de uma atitude e não só de uma idéia (p.50).

Além do elemento tempo, outros aspectos tem sido considerados para compreensão do lazer enquanto fenômeno presente em nossa sociedade, tais como espaço, atividade e atitude. Explicitamos, no entanto, nossa compreensão da vivência do lazer não fragmentada em tempo (livre/disponível X de trabalho), tampouco como sendo possível de se realizar apenas delimitada em espaços (equipamentos específicos de lazer X outros espaços), nem mesmo fechada em atividades (lúdicas X não lúdicas), mas prioritariamente enquanto atitude, ou seja, a *intencionalidade do sendo-uns-com-os-outros-ao-mundo*.

Reconhecemos, porém, conforme Santos *et al.* (2007):

[...] as interferências da prática social trabalho na prática social lazer e vice-versa, bem como de outras práticas sociais. Também chamamos a atenção para a necessidade de políticas públicas que dêem destaque para a construção de equipamentos específicos de lazer. Quanto à atividade, compreendemos que devam ser significativas e cheias de sentido para o ser que a realiza, em que ele não seja compelido, alienado ou oprimido. (p.1544).

Neste sentido, Gonçalves Junior e Santos (2006) nos apresentam uma visão sob a dimensão *intencionalidade*, observando implicação de “[...] uma escolha que depende do significado atribuído pelo ser ao lazer (e ao trabalho!), não desconsiderando o contexto sócio-político, que envolve opressão (de uns sobre os outros) e desigualdades (entre uns e outros)” (p.1903).

Assim, compartilhamos desta compreensão do lazer como uma prática social capaz de promover a denúncia e o questionamento das relações e estruturas sociais de opressão e desigualdade que se dão em diversos contextos da existência humana.

Deste modo, considerar o lazer enquanto prática social significa entendê-lo:

[...] como práxis humana que se dá no contexto do mundo através das relações entre as pessoas, grupos, comunidades, sociedades e nações, desenvolvidas com certa finalidade e em certo espaço e tempo; e que tais pessoas ou comunidades são capazes de repassar conhecimentos e tradições, suprir necessidades de sobrevivência material e imaterial, pensar e refletir sobre a situação de vida, inclusive propondo e executando transformações para garantirem direitos ou dirimir distorções (GONÇALVES JUNIOR *et al.*, 2005, p.1-2).

Trazemos agora uma compreensão da prática social trabalho.

### **Compreendendo o trabalho**

Assim como o lazer, o trabalho também vem sofrendo ressignificações no transcorrer do processo histórico. A atribuição de sentidos/significados positivos e/ou negativos ao trabalho possui íntima relação com a construção histórica que se opera na sociedade em questão, dadas as características econômicas, políticas, sociais e culturais.

A origem da expressão trabalho advém do latim *tripalium* que significa literalmente três paus, instrumento de madeira utilizado para torturar escravos ou prisioneiros na antiguidade greco-romana. Estava também associado à degradação

humana e a tarefa dos escravos ou dos trabalhadores livres pobres (ALBORNOZ, 1998; CHAUI, 1999; GONÇALVES JUNIOR, 2008).

São inegáveis as contribuições para se pensar a prática social trabalho na existência dos seres humanos a partir das reflexões de Karl Marx. O mesmo o entende como:

[...] um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais do seu corpo, braços, pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais (MARX, 1989, p.202).

Podemos perceber que o autor compreende o trabalho enquanto um processo que envolve dois personagens, a natureza e o ser humano, e que estes são transformados quando em contato através do ato laborativo. Neste ato, homens e mulheres criam valores e bens necessários para sua produção e reprodução das condições de existência. Para Marx (1989) é o pensamento humano que diferencia o trabalho humano da atividade instintiva animal: “O que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade” (p.202).

No processo de trabalho, o ser humano ao transformar a natureza e ao ser transformado concomitantemente, faz isso com um determinado fim, o de criar o que o autor vai chamar de valor-de-uso, “um material da natureza adaptado às necessidades humanas através da mudança na forma. O trabalho está incorporado ao objeto sobre que atuou” (MARX, 1989, p.205).

Antunes (2004) nos esclarece sobre as duas dimensões do trabalho, inicialmente apresentadas por Marx. O trabalho *concreto* que se apresenta como

intercâmbio entre a natureza e o ser humano na produção de coisas socialmente úteis e necessárias, temos, assim, o trabalho na sua dimensão preponderantemente qualitativa. Já a dimensão trabalho *abstrato*, tão presente em nossa sociedade, se apresenta apenas enquanto dispêndio de força humana produtiva voltada para a produção de mercadorias e de conseqüente valorização do capital.

Para Antunes (2004) o trabalho pode ser considerado como ponto de partida para o processo de humanização e também como elemento fundante da sociabilidade humana.

Neste estudo, procuramos compreender o trabalho enquanto uma prática social valiosa aos seres humanos em seu processo de emancipação e libertação das imposições sociais que se apresentam em diversos contextos e que envolve homens e mulheres em um processo de transformação da natureza – entendida não como algo exterior a estes, mas como algo que lhes é próprio –, conduzindo a formas humanizadas do *sendo-ao-mundo-uns-com-os-outros*. Não acreditamos cegamente na centralidade do trabalho na vida de homens e mulheres, como finalidade única. O trabalho para nós se constitui em uma prática social, assim como o lazer e a educação, na qual o ser humano as faz, se faz e se refaz.

### **Compreendendo educação e processos educativos**

Segundo Ghiraldelli Junior (2006) a expressão educação tem sua origem em duas palavras do latim, *educere* e *educare*. A primeira significando “conduzir de fora”, “dirigir exteriormente” (numa perspectiva de ensino baseado em regras que são exteriores ao aprendiz) e a segunda tomada no sentido de “alimentar”, “criar” (na qual o aprendiz é incentivado a construir as suas próprias regras). Martins (1992) nos aponta

um entendimento muito interessante quanto ao termo educação, que em seu sentido original (*ex-ducere*), nos indica a saída de um estado para outro, ou seja, “[...] uma possibilidade que tem o humano de se colocar num determinado caminho, o que envolve um ato de vontade enquanto forma de decisão entre vários impulsos. Não indica uma forma rígida que se impõe ao humano [...]” (p.21).

Com isso, o conceito de educação, assim como o de lazer e o de trabalho, também apresentou distintas conotações no decorrer do processo histórico da humanidade. Podemos perceber a abrangência do conceito de educação na sociedade contemporânea, principalmente no final do século XX e início do XXI, notando a sua presença em tempos e espaços, que não somente os do ambiente escolar. Neste cenário a educação ultrapassa os limites dos muros escolares, não se restringindo mais somente a este *locus*, para atingir, segundo Machado, Pasqualotto e Fontana (2006), os espaços “[...] da casa, do trabalho, do lazer, do associativismo, favorecendo a justiça social, a paz e a interação do indivíduo consigo mesmo, com a família, com a comunidade [...]” (p.2143). Com isso, a perspectiva de educação ao longo da vida ratifica a necessidade de se discutir a educação para além da escola.

Além disso, a educação no contexto da contemporaneidade tem sido apontada como de fundamental importância para enfrentar os desafios e constantes transformações que se colocam pela crise da globalização, pelos avanços tecnológicos, técnicos e científicos da chamada sociedade do conhecimento (MACHADO; PASQUALOTTO; FONTANA, 2006). Transformações estas que acabam influenciando sobremaneira os distintos modos de viver, que por sua vez afetam a maneira como as pessoas organizam seu tempo/espaço e suas ações cotidianas.

Com isso, podemos perceber que a educação tem um caráter permanente, pois se trata de uma prática ligada à natureza do ser humano, que se dá diante da inconclusão deste. É fundada na consciência de sua inconclusão que os seres humanos, ao longo da vida, buscam conhecimento para saber mais e ser mais. Neste sentido é que Freire (2006) nos aponta:

E na inconclusão do ser, que se sabe como tal, que se funda a educação como processo permanente. Mulheres e homens se tornaram educáveis na medida em que se reconheceram inacabados. Não foi a educação que fez mulheres e homens educáveis, mas a consciência de sua inconclusão é que gerou sua educabilidade (p.58).

Para este mesmo autor, o caráter permanente de educação, anteriormente citado, não se faz:

[...] porque certa linha ideológica ou certa posição política ou certo interesse econômico o exijam. A educação é permanente na razão, de um lado, da finitude do ser humano, de outro, da consciência que ele tem de sua finitude. Mais ainda, pelo fato de ao longo da história, ter incorporado à sua natureza não apenas saber que vivia, mas saber que sabia e, assim, saber que podia saber mais (FREIRE, 2001, p.12).

Para Fiori (1986) educação e conscientização se implicam mutuamente. De acordo com este autor, “a verdadeira educação é participação ativa neste fazer em que o homem se faz continuamente” (p.3). Enfim, o ser humano deve conquistar a direção de sua história para fazer-se cada vez mais humano e, deve estar consciente disto a fim de libertar-se para protagonizar a sua história.

O entendimento de uma educação processual e permanente, que se dá na interação de homens e mulheres uns com os outros no contexto do mundo, e que não se restringe somente aos espaços escolares, favorecem o nosso entendimento do que venha ser processos educativos.

Compartilhamos da compreensão de processos educativos de Silva *et al.* (2008) como inerentes a e decorrentes de práticas sociais, pois é nestas que se

promovem formação para a vida na sociedade. Ao identificar e valorizar processos educativos em práticas sociais voltam “um olhar crítico ao estabelecido monopólio pedagógico de sistemas educacionais, que pretendem, muitas vezes, deter o único meio pedagógico capaz de educar” (p.16).

Os estudos de Silva *et al.* (2008) vem mostrando que homens e mulheres que participam das mais diversas práticas sociais:

[...] interconectam o aprendido em uma com o que estão aprendendo em outra, ou seja, o aprendido em casa, na rua, na quadra comunitária do bairro, nos bares, no posto de saúde, em todos os espaços por onde cada um transita, serve como ponto de apoio e referência para novas aprendizagens, inclusive aquelas que a escola visa proporcionar. Porém, tais experiências e contextos presentes nos escolares e nos universitários, nem sempre identificados pela instituição, e no caso de sê-lo, não são reconhecidos como academicamente qualificados (p.16).

Nas reflexões acerca dos processos educativos devemos pensar em alguns pontos que para nós se constituem em questões centrais, para seu entendimento. Um deles seria o *por que* (com quais objetivos?) as pessoas se educam ao longo da vida; outros dois pontos estariam relacionados a indagações sobre *de que maneira* (conservadora? transformadora?) e sob *quais relações* (de opressão? de libertação?) essa educação se dá; temos também, um *onde* (em quais contextos?) estes processos educativos são desencadeados.

Conhecer, aprender e ensinar são processos não restritos ao ambiente escolar e a fragmentação do saber em conteúdos que vão do simples ao complexo ou que desconsidere o saber ingênuo<sup>4</sup>. Conforme Freire (2006), “Se estivesse claro para nós que foi aprendendo que percebemos ser possível ensinar, teríamos entendido com

---

<sup>4</sup> A utilização da expressão “saber ingênuo” se refere àquele resultante da experiência de vida dos seres humanos. Para Freire (2006) uma educação coerente faz com o que o saber ingênuo dê lugar a um saber produzido pela curiosidade epistemológica.

facilidade a importância das experiências informais nas ruas, nas praças, no trabalho, nas salas de aula das escolas, nos pátios dos recreios [...]” (p.44).

Considerando tais pressupostos desenvolvemos este estudo que tem como *locus* privilegiado os clubes de empresa, espaço de educação não-escolar, onde são desencadeados processos educativos durante a prática social lazer.

### **Lazer e empresa: interações**

As relações entre lazer e trabalho têm sido construídas por homens e mulheres que fruem nestas práticas sociais ao longo da história, mais contemporaneamente, com o advento da mundialização do capital e o desenvolvimento das empresas de modo transnacional tem ganhado vulto o interesse pela discussão do lazer também no âmbito destas organizações. Neste sentido, Marcellino (2003) nos aponta que “cada vez mais lazer e empresa vêm se interpenetrando, em decorrência clara e forte de relação entre trabalho e lazer, nunca de oposição, mas sempre de mútua influência” (p.13).

Entre outros benefícios apresentados pelas empresas a seus funcionários temos: “sala de ginástica, ginástica, área para recreação, plano de saúde, cardápio para dieta, ergonomia, horários flexíveis, massagem terapêutica, cobertura para Aids, câncer e dependência química” (PIMENTEL, 2003, p.81).

Também têm sido ofertadas variadas opções de lazer, particularmente nos chamados clubes de empresa. Com isso, na visão de Camargo (1998) busca-se alguma ludicidade “[...] sob a forma de festas, torneios esportivos e atividades afins, poderia humanizar o cotidiano de trabalho, melhorar o índice de satisfação e de integração dos funcionários e, com isso, restabelecer a produtividade desejada” (p.97).

Algumas organizações vêm proporcionando a oferta de lazer no próprio local de trabalho na tentativa de minimizar as dificuldades de acesso aos bens culturais, recreativos e de entretenimento enfrentadas pelos trabalhadores, e que são fundamentais para a sua qualidade de vida (MADSEN, 2003).

De acordo com Madsen (2003):

A empresa, cada vez mais consciente de seu compromisso com o desenvolvimento social e de seu importante papel na melhora da qualidade de vida da população brasileira, deve se envolver na execução de ações que visem à ampliação quantitativa e qualitativa dos serviços culturais e de lazer oferecidos à população, com vistas a possibilitar a prática de participação ativa de todos os segmentos da sociedade (p.107).

Por outro lado, Marques, Gutierrez e Almeida (2006) indicam que as empresas têm utilizado a implementação de programas de qualidade de vida pautados em parâmetros bio-fisiológicos, objetivando o bem-estar do funcionário para o conseqüente aumento de sua produtividade.

Sobre tal postura Marcellino (2003) alerta que devemos pensar o lazer na empresa “tendo por base uma concepção que o considere para além da recuperação da força de trabalho” (p.13).

Decca (2002) complementa que:

[...] o lazer pode ser percebido nos interstícios do sistema de fábrica, como espaços e parcelas de tempo não administrados pelo capitalismo, como pode, também, ser visto sob o ângulo da administração do tempo livre complementar ao trabalho organizado oriundo da racionalização moderna do capital. O lazer, então, pode ser entendido tanto pela ótica da acomodação como pela da resistência à imposição dos modos de vida criados pelo sistema de fábrica (p.61).

Assim, concordamos com tais pensamentos, que nos apontam um sentido para além da *acomodação/conformação*, que seria a *resistência/mudança* das estruturas sociais injustas e no modo de se compreender o lazer nas empresas e em nossa sociedade urbano-industrial.

### **Trajatória Metodológica**

A presente pesquisa tem como inspiração a abordagem qualitativa de enfoque fenomenológico (MERLEAU-PONTY, 2006) modalidade fenômeno situado (MARTINS; BICUDO, 1989; MACHADO, 1994; GONÇALVES JUNIOR, 2008).

O fenômeno situado se apresenta como:

[...] uma modalidade de pesquisa qualitativa cujo objetivo é buscar a essência ou a estrutura do fenômeno, que deve se mostrar nos discursos (descrições) dos sujeitos. Há, portanto, grande ênfase na natureza descritiva do fenômeno pesquisado. Os discursos, referindo-se às experiências que os sujeitos vivenciam no seu mundo-vida, contêm uma intencionalidade na existência destes sujeitos (MACHADO, 1994, p.45).

O fenômeno situado neste estudo se refere à compreensão dos processos educativos presentes no lazer a partir de um dos segmentos de trabalhadores de empresas, ou seja, os gestores de clubes.

Explicitamos que a expressão gestores neste estudo diz respeito aos sujeitos responsáveis pela formulação de políticas de lazer para os clubes das empresas estudadas. Estes profissionais, não executam as políticas formuladas, que ficam a cargo de outros profissionais (estagiários, professores de Educação Física e, até mesmo, funcionários das linhas de montagem), mas são responsáveis diretos pela avaliação de todo processo de implementação e execução destas políticas.

Entendemos serem os gestores de clubes de empresas, pessoas que vivenciam o fenômeno lazer e os processos educativos decorrentes, e que podem revelar aspectos essenciais para a compreensão deste.

Entrevistamos, assim, três gestores, para os quais atribuímos os nomes fictícios: Huguinho, Luizinho e Zezinho, de duas empresas, também de modo fictício

denominadas X e Y. São estas empresas transnacionais de grande porte instaladas na cidade de São Carlos, interior de São Paulo.

Os discursos dos três sujeitos (sendo dois gestores da Empresa X e um gestor da Empresa Y) foram coletados a partir da seguinte questão: *O que você acha que as pessoas aprendem e ensinam no lazer?*

As entrevistas foram realizadas individualmente, sempre com a autorização prévia dos mesmos formalizada através de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e gravadas em fitas cassetes magnéticas para que fossem preservados e posteriormente transcritos todos os detalhes expressos durante as mesmas.

Salientamos que embora todos os discursos coletados tenham sido rigorosamente transcritos na íntegra para realização da análise fenomenológica, por motivos óbvios da limitação de páginas dos periódicos só é possível apresentar alguns trechos selecionados das falas, as quais se referem a unidades de significado que deram origem as categorias apresentadas a seguir, na construção dos resultados.

### **Construção dos resultados**

A construção dos resultados é baseada diretamente na Matriz Nomotética ou Quadro de Análise Nomotética.

A *análise nomotética* foi “feita com base na análise das divergências e convergências expressas pelas unidades de significado” (GARNICA, 1997, p.117). Gonçalves Junior (2008) comenta a possibilidade da ocorrência das idiosincrasias, ou seja, percepções individuais do fenômeno interrogado, as quais devem ser igualmente respeitadas e valorizadas.

Explicita Machado (1994) que:

A análise nomotética não é apenas uma verificação cruzada da correspondência de afirmações reais, mas uma profunda reflexão sobre a estrutura do fenômeno. As generalidades obtidas nesta análise indicam a iluminação de uma perspectiva do fenômeno, considerada a inesgotável abrangência do seu caráter perspectivo (p.42-43).

A Matriz Nomotética se compõe de uma coluna à esquerda onde se expõe às categorias provenientes dos discursos dos sujeitos interrogados. Os discursos destes sujeitos são identificados através de numeração das descrições com algarismos romanos, dispostos na parte superior da Matriz em uma seqüência horizontal. Abaixo da seqüência dos discursos identificados e do lado direito das categorias, estabelecem-se as caselas, onde se dispõem os números arábicos da unidade de redução fenomenológica correspondente àquela categoria e discurso, não se perdendo assim, a origem da referida unidade (GONÇALVES JUNIOR, 2008).

#### QUADRO 1

##### Matriz Nomotética

Discursos	I	II	III
	Huguinho	Zezinho	Luizinho
A) Lazer para relaxar e voltar ao trabalho	1; 4; 8	-	7; 8; 11; 12; 13
B) Relacionamento interpessoal no lazer	2; 5; 6; 7	1; 2; 3; 4; 6	1; 3; 4; 5; 6; 14; 15
C) Possibilidades de lazer proporcionadas pela empresa	3; 9	5	2; 9; 10

#### A) Lazer para relaxar e voltar ao trabalho

Dos três gestores participantes do estudo, dois deles fizeram asserções convergentes na formação desta categoria, observando que na compreensão destes, os processos educativos presentes na prática social do lazer são voltados para o

desenvolvimento de capacidades que contribuam para a recuperação e manutenção da força de trabalho dos empregados, como podemos observar em duas unidades de significado do discurso de Huguinho:

Pra elas chegarem no dia-a-dia delas, no meio da semana na hora que elas vão pra empresa, tenha um dia-a-dia melhor, pôr a cabeça em ordem pra enfrentar o ritmo de produção que é no caso aqui da X (Unidade 4). [...] eu acho que a pessoa tem que vim pro lazer de cabeça boa, [...] pra extravasar, soltar as tensões que ele tem durante semana, o cara chega ali de cabeça limpa, pra enfrentar o dia-a-dia [...]. Eu acho que o lazer [...] tem que ser bem no 'estilo lazer' mesmo [...]. Não o cara vim aqui emburrado, eu acho que o cara tem que vir aqui aproveitar o que está sendo proporcionado pra ele. (Unidade 8).

Luizinho, da Empresa Y, apresenta uma compreensão semelhante ao gestor do clube da Empresa X. O lazer para descansar e relaxar proporciona a manutenção da ordem, principalmente dentro do ambiente da empresa, facilitando assim o relacionamento entre os funcionários e a cúpula de gestão e, conseqüentemente a identificação do trabalhador com a empresa na qual ele trabalha, como podemos observar nas seguintes unidades de significado extraídas de sua entrevista:

A 'Y' hoje graças a Deus, a gente não tem muito refugo, a gente não tem incidente, não tem briga, não tem nada. O pessoal vai lá, parece que o pessoal gosta de trabalhar na 'Y'. O pessoal vem aqui, então eles ficam amigos aqui, porque a empresa proporciona isso aí (Unidade 8). [...] você vê que o pessoal anda com satisfação que ta defendendo a camisa da 'Y'. Isso pra nós é muito importante (Unidade 12).

A identificação do trabalhador com a empresa ultrapassa o simples estar satisfeito em trabalhar em um ambiente equilibrado e harmonioso, para se tornar um momento de consumo de produtos da própria empresa. Inevitavelmente, esta prática acaba atingindo os demais membros da família deste trabalhador:

Montamos dentro da empresa também uma boutique onde vende produtos da empresa como: agasalho, camiseta. Rapaz, esse mês não vencemos fazer. O rapaz que constrói aqui pra gente, a confecção que manda aqui pra gente agasalho e camiseta, não conseguiu fazer, de tanta procura. Eh, o cara vai lá e compra pra criança, compra pro filinho, então faz de todo tamanho, né? Isso é uma maravilha. Ta

vendo que o pessoal gosta da marca Y e tão usando (Luizinho, Unidade 11).

Os processos educativos no lazer, na visão do gestor do clube da Empresa Y, contribuem para uma disciplinarização do trabalhador em diversas esferas de sua vida, inclusive no trabalho. Este desenvolvimento da disciplina é vantajoso para a empresa que tem a sua produtividade aumentada, conforme comenta o gestor Luizinho a seguir:

[...] todas as empresas quando o funcionário ta bem com a empresa, se tem esporte, se tem lazer, e tem um relacionamento bom, o rendimento produtivo é muito maior. Mas é muito maior! A produção da empresa é ma-ra-vi-lho-sa. Ela flui, não tem problema com chefia, não tem problema com encarregado, não tem problema com ninguém. O pessoal, a produção flui mesmo. O pessoal trabalhando contente produz muito mais (Unidade 13).

## **B) Relacionamento interpessoal no lazer**

Todos os gestores de clubes de empresas fizeram menções relacionadas ao aprendizado de valores através das experiências realizadas na prática social do lazer, destacando-se nesta o aprendizado do relacionamento interpessoal. Neste sentido, segundo Luizinho, da Empresa Y:

[...] as pessoas no lazer aprendem muito a viver em equipe, em conjunto, a participar, interagir com a empresa, com o pessoal, aprendem muito. E nos ensinam também, que a pessoa por mais simples que seja, no cargo mais baixo que ela ocupa dentro da empresa, ela sempre tem iniciativa, tem criatividade, é uma pessoa que pode interagir, pode ter sempre iniciativa. Os objetivos de grupo, de nos ensinar também a como conviver com eles. Por mais simples que sejam, eles tem sempre iniciativa e criatividade, pode ter certeza (Unidade 1).

Zezinho, além de discorrer sobre a aprendizagem de relacionamento interpessoal entre crianças, ocorridas no desenvolvimento de seu trabalho com crianças no clube da Empresa X, também discorre sobre a facilitação de aprendizagem e assimilação que as brincadeiras promovem:

Você tenta passar uma atividade para a criança ou [...] algum exercício voltado para o lazer, para ela poder assimilar mais ali, aprender e conseguir assimilar mais o movimento ou o intuito da brincadeira, ou o sentido que a brincadeira tem por trás (Unidade 1). [...] eu trabalho pouco com criança no clube. Mais em colônia de férias e tal. E aí, o intuito mesmo da colônia de férias era o lazer total [...], em se tratando da criança, todas as atividades eram montadas só para o lazer mesmo. Tinha as faixas etárias divididas tudo, então, ali a gente passava valores pras crianças, brincadeiras sem competição, o máximo de cooperação possível [...]. Tanto que na brincadeira noturna que a gente fazia, era sempre uma criança interagindo com a outra, independente da idade, se tinha cinco anos ou se tinha doze anos de idade (Unidade 2).

Huguinho também faz afirmação convergente ao aprendizado do relacionamento interpessoal, adverte, no entanto, que a situação de crise que a empresa atravessa interfere neste:

No momento a gente tá vivendo uma crise difícil [...], o pessoal [...] tá cobrando mais que aprendendo, [...] eles estão vivendo um momento difícil em que a empresa fez vários cortes, então no momento a gente tá vendo mesmo que eles estão vindo aqui pra reclamar! (Unidade 5). [...] Eles num tão vivenciando o lazer que tá sendo proporcionado pra eles, tão vindo aqui com outro intuito. Mudou bastante a relação deles, principalmente com a gente. A gente tem que seguir o que a empresa passa pra gente [...] só que eles não entendem. (Unidade 7).

Percebemos que o dia-a-dia do trabalho na fábrica não está desvinculado das experiências de lazer dos funcionários, um reflete no outro, experiências significativas e cheias de sentido no lazer, dependem de experiências significativas e cheias de sentido no trabalho, e vice-versa. O *ser-ao-mundo* não é outro quando está em uma ou outra prática social (lazer e trabalho neste caso), ele *está sendo* nestes tempos e espaços, assim as mazelas e/ou benesses de uma prática social interferem diretamente na outra.

Na convivência da fruição do lazer Zezinho afirma que tanto ele como os frequentadores do clube da Empresa X aprendem a melhor se relacionar com as diferentes pessoas: anseios, motivações e particularidades:

[...] a gente trabalha com campeonatos, então, tem muitas equipes que entram por lazer mesmo. Entra pra jogar, pra se divertir, traz a família de final de semana. Então, tipo, você aprende com a pessoa, porque

cada pessoa tem um jeito de pensar diferente, então, você convive com as pessoas, vê que cada um tem [...] um modo de pensar, cada um vê o campeonato de um jeito. Então [...] você vai aprendendo com a pessoa e a pessoa aprende com o campeonato em si, que ela ta se divertindo, mas que ela tem, tem certas regras pra seguir (Unidade 3). Então, aí a gente aprendeu a lidar com isto daí. A gente sabe conversar com quem vem para o lazer e a gente já sabe conversar com quem vem pra competição. Então aí, já faz uns quatro anos que eu tô aqui, e foi assim que a gente foi aprendendo, sabe? (Unidade 6).

No entanto, Zezinho adverte que os valores do esporte de rendimento interferem negativamente na vivência do lazer e, conseqüentemente, no relacionamento interpessoal:

Que nem este campeonato aí, ta na segunda fase, já é competição. Então é um jogo mais truncado. Você pode até vir falar: “Eu vim me divertir. Eu trouxe a minha esposa!”, mas ele [...] muda totalmente. Conversa com o rapaz fora do esporte e depois conversa com ele dentro do esporte. (Unidade 4).

De acordo com Luizinho aprender a construir um bom relacionamento durante as vivências de lazer na Empresa Y acaba por proporcionar bom relacionamento também em outras vivências e em outros espaços:

De repente eles faz um churrasquinho todo mundo junto. De repente eles chega no final do ano e o time de campo foi campeão, os caras falam: “pô seu Luizinho podemos fazer um churrasquinho lá no clube?” Claro que pode. Vem todo mundo. O cara traz a esposa, traz a mãe, traz o pai. Pra nós é uma satisfação muito grande. Porque tão se interagindo, tão se unindo. Eles estão se sentindo importante defendendo a Y. A gente vê que depois que sai daqui [...] funcionário que vai ser padrinho de casamento do outro, [...] padrinho de batismo da criança que nasceu [...]. Eu acho uma união, torna-se uma família mesmo. A gente aprende muito com isso [...] a gente fica muito feliz com isso (Unidade 6).

Luizinho percebe a Empresa Y favorável e incentivadora de práticas de lazer:

Ela vê isso daí com muito bons olhos e acha que isso é importantíssimo, esse relacionamento com o funcionário, esporte e lazer pro pessoal [...]. A diretoria da empresa dá muito valor a isso aí. [...] eles sempre dão todo apoio [...] e ficam felizes. Até acompanham [...] O gerente da empresa nossa, [...] nós fomos jogar em Ribeirão Preto uma partida de vôlei, ele foi junto assistir. Foi com a gente no ônibus. [...] O cara é gerente geral da empresa, hein? Foi lá, assistiu a

partida de vôlei, aplaudiu todo mundo. Passamos num restaurante, almoçou todo mundo, ele almoçou com o pessoal, com a gente lá. E olha, gostoso. Eu gosto. Eu já trabalhei em outras empresas também que eu não vou dizer o nome, já fui também coordenador de esporte e lazer, mas nunca tive assim, esse apoio total como a gente tem na “Y”. [...] Nessa parte aí, a gente não pode reclamar. O funcionário gosta disso aí e participa. (Unidade 15).

## **B) Possibilidades de lazer proporcionadas pela empresa**

Todos os gestores entrevistados fizeram asserções convergentes na formação desta categoria, observando que as ações de lazer promovidas pela empresa são importantes no dia-a-dia do trabalhador.

Huguinho, por exemplo, fala que o clube da Empresa X “oferece artes marciais, academia, futebol, [...] cada um acho que escolhe o que melhor se adapta” (Unidade 3).

Já Luizinho declara que a Empresa Y realiza:

[...] campeonatos internos de futsal e de futebol *society*, natação, tem a piscina, temos também festa junina, tem confraternização de final de ano com todos os familiares do funcionário, temos também no clube aí todo ano tem a escolha dos melhores funcionários do ano. Esses dez funcionários são escolhidos dentro da empresa, votados pelos próprios companheiros como melhores funcionários do ano, os caras todo ano eles ganham uma viagem. Rio de Janeiro, eles que escolhem. Rio de Janeiro, ou lá pro Nordeste, ou pro Sul do país, como sempre tudo bancado pela empresa. O cara vai, leva a sua esposa. Esses dez funcionários vão com as esposas e com os filhos, tudo bancado pela empresa. E, além disso, [...] a empresa patrocina os funcionários que completam cinco, dez, quinze, vinte, vinte e cinco anos de empresa. Esse ano não temos o de trinta anos, já teve dois anos atrás. Aí traz aqui, faz um jantar pro pessoal, um Jantar Dançante aí, e também esse pessoal são sorteado, premiado com dinheiro, também tem sorteio de produto da empresa (Unidade 2).

Luizinho acrescenta outras possibilidades de lazer proporcionadas pela empresa, tais como: campeonato de truco (Unidade 9) e jogos operários<sup>5</sup>, varzeano<sup>6</sup>, campeonatos de liga<sup>7</sup> (Unidade 10).

Entretanto, as ações no campo do lazer são dificultadas por momentos de crise econômica. A Empresa X está passando por dificuldades e teve que realizar vários cortes na unidade instalada na cidade de São Carlos/SP. Conseqüentemente, esta situação acaba afetando o clube da empresa que perde em número de associados (trabalhadores e seus familiares) e diversificação das atividades proporcionadas para o seu público, por falta de recursos, conforme expressa o gestor Huguinho:

A gente tinha [...] um número de sócios, bem numerosos. Agora com a crise, estas coisas, diminuiu bastante, e o clube ta sentindo também. [...] Parece que agora vamô dar uma guinada de novo pra cima [...] acho que vai voltar as famílias [...] a gente ta trabalhando mais com futebol. A gente tinha aqui bastante recreação pra criança, tinha vôlei pras mulheres, festa junina, [...] de Natal e isso cortaram tudo, então o pessoal sumiu (Unidade 9).

### Considerações

Percebemos, ao longo deste estudo, com base na fala dos gestores dos clubes das empresas, que todas desenvolvem ações no âmbito do lazer e em diversos espaços, tais como: academia, campo de futebol, quadra, piscina, salão de festas, dentre outros.

Percebemos ocorrência de processos educativos na prática social lazer especialmente na interação dos trabalhadores e seus familiares no contexto dos clubes das duas empresas estudadas, que vão desde campeonatos organizados pelo clube até as

---

<sup>5</sup> Nome usualmente utilizado para designar os “Jogos Industriários” promovido pelo Serviço Social da Indústria (SESI).

<sup>6</sup> Expressão utilizada para nomear os campeonatos amadores da cidade de São Carlos/SP.

<sup>7</sup> Campeonatos promovidos pela Prefeitura Municipal através de sua Secretaria Municipal de Esportes e Lazer (SMEL) da cidade de São Carlos/SP.

interações de convívio social, presente em festas de confraternizações e premiações dos considerados, por ela, “bons funcionários”.

Neste sentido identificamos processos educativos de cooperação (brincadeiras envolvendo mais velhos e mais novos), atenção as regras (do campeonato em si e da modalidade esportiva), reivindicação (retomada de ações no campo do lazer que eram desenvolvidas pelo clube de uma das empresas antes do momento de crise pela qual vinha passando), dialogicidade (por meio de conversas com os associados em diversos espaços e momentos através das quais aprendem a lidar com as diferentes pessoas), possibilidade de conhecimento de uma nova localidade (através das viagens), alienação (através da aceitação das disposições – imposições - da empresa decorrente da associação da “filosofia” da empresa com o processo de integração familiar geradas em comemorações da mesma, momentos em que ocorrem situações de alegria, descontração, confraternização).

Consideramos que existe expressa intenção das empresas estudadas, através de seus clubes, de recuperar a força do trabalhador no contexto do lazer para que este retorne produtivo ao trabalho, o que Marcellino (1995) afirma se tratar de uma concepção funcionalista de lazer. Com isso ocorre extrema fragmentação do tempo do trabalhador em tempo de trabalho e tempo de lazer, como se o segundo fosse remédio para as agruras vivenciadas no primeiro, conforme já observou Padilha (2003).

No âmbito da política empresarial esta pode ser uma forma de se compreender o lazer buscando, através deste, estruturar ambientes harmônicos, equilibrados, com atividades regradas e disciplinadas. São, portanto, desencadeados processos educativos que ensinam os trabalhadores a extravasarem as tensões sofridas no dia-a-dia, mascarando o contexto, muitas vezes opressor, da empresa. Sendo assim, o

trabalhador é ensinado a “[...] pôr a cabeça em ordem pra enfrentar o ritmo de produção [...]” (Huguinho, Unidade 4), oportunizando antes, lucro aos proprietários, do que bem estar pessoal e social.

Infelizmente, o perigo desta veiculação é o mascaramento das injustiças sociais que assolam a nossa sociedade e penetram nas linhas de produção, uma vez que as empresas são extensões do nosso sistema sócio-político. Uma concentração de renda muito grande nas mãos de poucos e, uma grande maioria usurpada ou com restrições de acesso aos bens produzidos. Este tipo de lazer pouco contribui para a denúncia desta realidade massacrante e, menos ainda, para o anúncio de uma prática social de lazer (e por que não do trabalho?) com potencial crítico e criativo dos sujeitos, no caso desta pesquisa, dos trabalhadores de empresas transnacionais da cidade de São Carlos/SP.

Procuramos fazer a crítica a esta maneira de abordar o lazer, mas também estamos cientes de que muitas vezes esta é a condição que se coloca ao trabalhador de vivenciar o lazer, dadas as características do trabalho na contemporaneidade.

Concordamos com Melo e Alves Junior (2003) ao afirmarem que não estamos negando que o lazer tenha um caráter de descanso, repouso e de recuperação das forças. Os autores acreditam que estes objetivos, por si só, não são negativos, mas o uso que deles faz o sistema, devendo ser redimensionados para uma ótica que não privilegie somente aqueles que detêm o poder.

Entendemos que devemos compreender a prática social do lazer, inclusive no contexto dos clubes de empresas, como geradora de questionamentos da sociedade como um todo, assim como nos apresenta Marcellino (1995):

Contrapõe-se a essa visão do lazer como instrumento de dominação, aquela que o entende como um fenômeno gerado historicamente e do qual emergem valores questionadores da sociedade como um todo, e sobre o qual são exercidas influências da estrutura social vigente.

Assim, a admissão da importância do lazer na vida moderna significa considerá-lo [...] privilegiado para a vivência de valores que contribuam para a mudança de ordem moral e cultural. Mudanças necessárias para a implantação de uma nova realidade social (p.40).

Isso pode ser materializado para que possamos sair do plano meramente da denúncia e realmente nos mostrarmos comprometidos com o anúncio de uma nova realidade: uma gestão participativa na qual os trabalhadores possam decidir sobre os destinos dos clubes de empresas; organização coletiva de eventos e ações de lazer a serem implementadas no clube; reuniões periódicas para planejamento, desenvolvimento, execução e (re) avaliações de novas estratégias para as políticas de lazer implementadas ou com vistas a serem colocadas em prática; aumento de recursos destinados a implementação de ações no campo do lazer nos clubes de empresas; ampliação do universo cultural dos trabalhadores através de atividades diversificadas de lazer construídas coletivamente; investimento na contratação e capacitação profissionais, a fim de se desenvolver um trabalho de boa qualidade no campo do lazer, dentro das empresas; liberdade de organização dos trabalhadores das empresas em Associações Desportivas Classistas (ADC) e/ou sindicatos, fortalecendo a participação política do trabalhador e como forma de fomentar o exercício da democracia.

Algumas dessas ações são de difícil implementação, dada a atual conjuntura em que vivemos, marcada por interesses distintos e conflitantes existentes entre os donos dos meios de produção e a classe trabalhadora, mas devemos tê-las como objetivo para que possamos transformar o atual contexto opressivo.

Para isto, o papel dos profissionais do lazer, neste caso os gestores dos clubes, se torna fundamental a partir do momento em que estes estão em contato direto e permanente, através do diálogo e do convívio, com a classe trabalhadora. No entanto, a forma de atuação desses profissionais são, por vezes, classificadas como reprodução da

atual ordem vigente. Alertamos que pode se tratar de um diálogo dificultado com os altos grupos da administração da empresa, que impede ou dificulta a efetiva participação em sua estrutura, restando aos gestores de clubes, segundo Huguinho “seguir o que a empresa passa pra gente” (Unidade 7). Por outro lado, este não pode ser um motivo para que estes profissionais não objetivem reverter este quadro.

Tais ações e mudanças propostas para os clubes de empresas e os profissionais que lá atuam, devem vir acompanhadas de uma transformação mais ampla, ou seja, um processo de transformação social. As ações/políticas de lazer implementadas por uma empresa são reflexos de um todo, mas estas também podem influenciar mudanças.

Ressaltamos, porém, compreendermos que o poder público tem deixado a desejar na planificação, desenvolvimento e avaliação de políticas públicas para o lazer e, neste sentido, a participação das empresas tem preenchido um certo vazio. Quadro que deve ser revertido a partir de amplos diálogos com a população, por exemplo, em Conselhos Municipais de Lazer, favorecendo processos educativos de construção e não de mero consumo de experiências de lazer.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho?** 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 1998.

ALMEIDA, Maria C. M. Os “retalhos” do lazer na Singer. *In*: MARCELLINO, Nelson C. (Org.). **Lazer e empresa: múltiplos olhares**. 4.ed. Campinas: Papirus, 2003. p.37-44.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho. *In*: GOMES, Christianne L. (Org.). **Dicionário crítico do lazer**. Belo Horizonte: Autêntica, 2004. p.227-232.

CAMARGO, Luiz O. de L. **Educação para o lazer**. São Paulo: Ed. Moderna, 1998.

CHAUÍ, Marilena. Introdução. *In*: LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. São Paulo: HUCITEC; Unesp, 1999. p.09-56.

DECCA, Edgar S. E. P. Thompson: tempo e lazer nas sociedades modernas. *In*: BRUHNS, Heloisa T. (Org.). **Lazer e ciências sociais**: diálogos pertinentes. São Paulo: Chronos, 2002. p.59-73.

DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e cultura popular**. 3. ed. São Paulo: Perspectiva, 2004.

\_\_\_\_\_. **Sociologia empírica do lazer**. 2.ed. São Paulo: Perspectiva: SESC, 1999.

FIORI, Ernani M. Conscientização e educação. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 03-10, 1986.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. 34ªed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

\_\_\_\_\_. **Pedagogia do oprimido**. 43. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

\_\_\_\_\_. **Política e educação**: ensaios. 5.ed. São Paulo: Cortez, 2001.

GAELZER, Lenea. O compromisso social da educação para o tempo livre. **Reflexão**, Campinas, n.35, p.49-56, 1986.

GARNICA, Antonio V. M. Algumas notas sobre pesquisa qualitativa e fenomenologia. **Interface** - Comunicação, Saúde, Educação, Botucatu, v.1, n.1, p.109-122, 1997.

GHIRALDELLI JUNIOR, Paulo. **História da educação brasileira**. São Paulo: Cortez, 2006.

GOERK, João A.; MÜLLER, Ademir. A visão dos associados referente às atividades de lazer oportunizadas pela Associação Atlética Philip Morris. *In*: MÜLLER, Ademir; DaCOSTA, Lamartine P. (Org.). **Lazer e trabalho**: um único ou múltiplos olhares? Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2003. p.137-153.

GOMES, Christianne L. **Lazer**. Belo Horizonte: Material para fins didáticos da disciplina Introdução aos estudos do lazer- EEEFTO/CELAR/UFMG, 2006.

\_\_\_\_\_. **Lazer e trabalho**. Brasília: SESI/DN, 2005.

GONÇALVES, Reinaldo. A empresa transnacional. *In*: KUPFER, David; HASENCLEVER, Lia (Org.) **Economia industrial**: fundamentos teóricos e práticas no Brasil. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002. p.389-411.

GONÇALVES JUNIOR, Luiz; SANTOS, Matheus O. Brincando no jardim: processos educativos de uma prática social de lazer. *In*: EDUCERE – CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – PUCPR – PRÁXIS, 6, 2006, Curitiba. **Anais...** Curitiba: PUCPR, 2006. p.1902-1915.

GONÇALVES JUNIOR, Luiz *et al.* Lazer e processos educativos no Jardim Gonzaga – São Carlos/SP. *In: ENCONTRO NACIONAL DE RECREAÇÃO E LAZER – ÉTICA E LAZER NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA*, 17, 2005, Campo Grande. **Anais...** Campo Grande: UCDB, 2005. CD-ROM.

GONÇALVES JUNIOR, Luiz. Lazer e trabalho: a perspectiva dos líderes das centrais sindicais do Brasil e de Portugal em tempos de globalização *In:\_\_\_\_\_*. (Org.). **Interfaces do lazer: educação, trabalho e urbanização**. São Paulo: Casa do Novo Autor, 2008, v.1, p. 54-108.

INFANTE, Rosana. O público e o privado: administração municipal e lazer nas empresas. *In: MARCELLINO, Nelson C. (Org.). Lazer e empresa: múltiplos olhares*. 4.ed. Campinas: Papirus, 2003. p.113-122.

MACHADO, Evelcy M.; PASQUALOTTO, Maria M.; FONTANA, Maria I. A educação não-formal e as políticas de formação do pedagogo. *In: EDUCERE – CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – PUCPR – PRÁXIS*, 6, 2006, Curitiba. **Anais...** Curitiba: PUCPR, 2006. CD ROM.

MACHADO, Ozeneide V. de M. Pesquisa qualitativa: modalidade fenômeno situado. *In: BICUDO, Maria A. V.; ESPOSITO, Vitória H. C. (Org.). Pesquisa qualitativa em educação: um enfoque fenomenológico*. Piracicaba: Ed. UNIMEP, 1994. p.35-46.

MADSEN, Johanne E. H. Lazer na empresa e lazer pela empresa: a associação da marca ao lazer e à qualidade de vida. *In: MARCELLINO, Nelson C. (Org.). Lazer e empresa: múltiplos olhares*. 4.ed. Campinas: Papirus, 2003. p.95-111.

MARCELLINO, Nelson C. (Org.). **Lazer e empresa: múltiplos olhares**. 4.ed. Campinas: Papirus, 2003.

\_\_\_\_\_. **Lazer e educação**. 3.ed. Campinas: Papirus, 1995.

MARQUES, Renato F. R.; GUTIERREZ, Gustavo L.; ALMEIDA, Marco A. B. Esporte na empresa: a complexidade da integração interpessoal. **Rev. Bras. Educ. Fís. Esp.**, São Paulo, v.20, n.1, p.27-36, jan/mar, 2006.

MARTINS, Joel. Preliminares: currículo e fenomenologia. *In:\_\_\_\_\_*. **Um enfoque fenomenológico do currículo: educação como poíesis**. São Paulo: Cortez, 1992. p.21-41.

MARTINS, Joel; BICUDO, Maria A. V. **A pesquisa qualitativa em psicologia: fundamentos e recursos básicos**. São Paulo: Editora Moraes: EDUC, 1989.

MARX, Karl. **O capital**. Livro I, n.1, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

MASCARENHAS, Fernando. **Lazer e grupos sociais: concepções e método**. 2000. 122f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

MELO, Victor A. de; ALVES JUNIOR, Edmundo de D. **Introdução ao lazer**. Barueri: Manole, 2003.

MERLEAU-PONTY, Maurice. **Fenomenologia da percepção**. 3.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

PADILHA, Valquíria. Se o trabalho é doença, o lazer é remédio? *In*: MÜLLER, Ademir; DaCOSTA, Lamartine P. (Org.) **Lazer e trabalho**: um único ou múltiplos olhares? Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2003. p.243-266.

PIMENTEL, Giuliano G. de A. **Lazer**: fundamentos, estratégias e atuação profissional. Jundiaí: Fontoura, 2003.

SANTOS, Matheus O. *et al.* Estação comunitária do Jardim Gonzaga: processos educativos vivenciados na prática social do lazer *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO - EDUCERE: "Saberes Docentes" - edição internacional, 7, 2007, Curitiba. **Anais...** Curitiba: PUCPR, 2007. p.1543-1555.

SILVA, Petronilha B. G. *et al.* **Práticas sociais e processos educativos**: costurando retalhos de uma colcha. São Carlos: texto para fins didáticos da disciplina Práticas Sociais e Processos Educativos – PPGE/UFSCar, 2008. 27p.

WOODCOCK, George. **Os grandes escritos anarquistas**. 4.ed. Porto Alegre: L&PM, 1990.

### **Endereço dos Autores:**

Robson Amaral da Silva  
Rua Prof. José Ferraz de Camargo, 283.  
Vila Marina. CEP: 13566-440. São Carlos – SP  
Endereço Eletrônico: juninhoamaral@bol.com.br

Luiz Gonçalves Junior  
Universidade Federal de São Carlos/Departamento de Educação Física e Motricidade Humana (UFSCar/DEFMH)  
Rodovia Washington Luiz, Km 235.  
Jd. Monjolinho. CEP: 13565-905. CP: 676. São Carlos – SP  
Endereço Eletrônico: luiz@ufscar.br