

QUANDO O TRABALHO É ESSENCIALMENTE LAZER¹

Robert A. Stebbins²

Universidade de Calgary

Calgary - Canadá

RESUMO: Alguns trabalhos, chamados aqui de “*devotee work*”, são tão atrativos que são essencialmente lazer para aqueles que o realizam. Para eles, a única diferença importante entre o seu trabalho e o que os seus correspondentes no lazer sério fazem é que os *devotee workers* são pagos pelo seu esforço. *Occupational devotees* aparecem principalmente, embora não exclusivamente, em quatro áreas da economia, contribuindo com trabalhos que, na maioria das vezes, são meramente burocratizados: alguns negócios pequenos, os comércios especializados, as ocupações de consultoria e de aconselhamento, e as profissões públicas e centradas no cliente. Em resumo, *occupational devotees* e entusiastas do lazer sério amam intensivamente a mesma atividade, buscando um trabalho ou uma carreira de lazer fortemente atrativos. Por isso, o trabalho e o lazer não são, ao contrário do senso comum, totalmente separados, nem esferas mutuamente antagônicas da vida moderna. A relação próxima examinada aqui entre lazer sério e *occupational devotion* demonstra que pode haver prazer no trabalho assim como no lazer, e esse prazer é, no fundo, qualitativamente igual em ambos os mundos. Ou seja, tal prazer é basicamente um sentimento compartilhado, no qual as atividades essenciais no trabalho e no lazer que são tão fortemente atrativas – e que alimentam o prazer – são muito similares, e em alguns casos, literalmente idênticas.

Palavras-chave: *Devotee work*. Lazer sério. *Occupational devotion*.

WHEN WORK IS ESSENTIALLY LEISURE

ABSTRACT: Some work, called here “*devotee work*,” is so attractive that it is essentially leisure for those engaging in it. For them the only important difference between their work and what their counterparts in serious leisure do is that devotee workers get paid for their efforts. *Occupational devotees* turn up chiefly, though not exclusively, in four areas of the economy, providing work there is, at most, only lightly bureaucratized: certain small businesses, the skilled trades, the consulting and counselling occupations, and the public- and client-centered professions. In short, *occupational devotees* and serious leisure enthusiasts intensely love the same activity, finding there a powerfully attractive work or leisure career. Thus work and leisure are, contrary to conventional wisdom, neither wholly separate nor mutually antagonistic spheres of modern life. The close relationship, examined here between serious leisure and *occupational devotion* demonstrates that there can be joy in work just as in leisure and that this joy is, at bottom, qualitatively the same in both worlds. In other words such joy is basically a shared sentiment, in that the core activities in work and leisure which are so powerfully attractive – and which foster the joy – are highly similar, and in some instances, literally identical.

Keywords: *Devotee work*. Serious leisure. *Occupational devotion*.

¹ Tradução: Thayara Borzani Sanches Santos (GIEL/USP/CNPq).

² Professor Emérito da Universidade de Calgary, Canadá. É autor das obras: *Between Work and Leisure* (2004/2014), *The Idea of Leisure* (2012), and *Work and Leisure in the Middle-East* (2013).

CUANDO EL TRABAJO ES ESENCIALMENTE OCIO

RESUMEN: El tipo de trabajo denominado en este artículo trabajo apasionado es tan atractivo para aquellas personas que lo realizan que es esencialmente ocio. Para ellas, la única diferencia relevante entre su trabajo y la actividad que sus homólogos del ocio serio realizan es que los trabajadores apasionados reciben una compensación económica por sus esfuerzos. Este tipo de trabajadores apasionados se detecta principalmente, aunque no de forma exclusiva, en cuatro áreas de la economía, siempre y cuando el trabajo que realicen se encuentre solo ligeramente burocratizado: algunos pequeños negocios, obreros cualificados, consejeros y consultores y las profesiones liberales centradas en un público o cliente determinado. En resumen, los trabajadores apasionados y los entusiastas del ocio serio aman intensamente la misma actividad, en la cual ambos encuentran un trabajo o un tipo de ocio altamente atractivo, que a su vez les permite desarrollar una carrera. De este modo, el ocio y el trabajo, contrariamente a ciertas creencias convencionales, constituyen dos esferas de la vida moderna, ni totalmente separadas ni antagónicas entre sí. La íntima relación examinada en este trabajo entre el ocio serio y el trabajo apasionado demuestra que puede haber gozo en el trabajo así como en el ocio y que este gozo es a fin de cuentas el mismo en ambos mundos. En otras palabras, el gozo es básicamente un sentimiento compartido en el sentido de que las actividades fundamentales del trabajo apasionado y del ocio serio son tan poderosamente atractivas para el individuo que, además de generar gozo en sí mismas, son muy similares y en determinadas circunstancias, literalmente idénticas.

Palabras-clave: Trabajo apasionado. Ocio serio. Devoción profesional.

Alguns tipos de trabalho, chamados aqui de *devotee work*, são tão atrativos que são considerados essencialmente lazer para aqueles que o realizam. Para estas pessoas, a única diferença significativa entre o seu trabalho e o que os seus correspondentes no *serious leisure* fazem é que os *devotee workers* são pagos pelo seu empenho. Evidentemente, esta linha que deixou de existir é somente uma das interfaces entre o trabalho e o lazer, entretanto esta é de fato uma interface antiga. Embora não seja reconhecido por uma grande parte dos círculos acadêmicos contemporâneos, a semelhança entre o trabalho e o lazer em certas atividades datam, pelo menos, da era em que a humanidade começou a decorar as suas ferramentas de trabalho. O motivo pelo qual a academia moderna simplesmente não estudou (com algumas notáveis exceções) este “campo em comum” merece um estudo próprio, mas este não é o objetivo deste presente artigo.

Ao contrário, a minha intenção aqui é explorar este “campo em comum” como uma moderna, embora não amplamente reconhecida, área da vida onde o lazer e o trabalho influenciam diretamente um ao outro e, onde em ambas as esferas, o enriquecimento pessoal e a auto-realização estão entre as recompensas primárias. Neste artigo eu discuto, pelas razões mencionadas, que o trabalho e o lazer, ao contrário do conhecimento convencional, não são nem totalmente separados, tampouco esferas mutuamente antagônicas da vida moderna. A estreita relação, examinada neste artigo, entre o *serious leisure* (STEBBINS, 1992, 2001) e o *occupational devotion* demonstram

que podem existir recompensas profundas tanto na esfera pessoal quanto na social, no trabalho assim como no lazer, e que elas são, no fundo, vivenciadas muitas vezes da mesma forma em ambos os mundos. Em outras palavras estas recompensas são compartilhadas, de forma que as atividades principais deste trabalho e lazer são igualmente atraentes, enquanto oferecem recompensas que são muito semelhantes, e em alguns casos, literalmente idênticas.

O que são então, o *occupational devotion* e o *serious leisure* e como que eles sendo tão semelhantes são capazes de, nesta esfera, significar a erradicação virtual da linha entre o trabalho e o lazer?

Occupational devotion

Occupational devotion é caracterizado pela forte ligação positiva a uma forma de trabalho, onde o sentimento de realização é grande, e a atividade principal (conjunto de tarefas) é dotada de uma forte atração. Note que a atenção é centrada na atividade principal da ocupação. Por meio da atividade principal e das tarefas é que os *devotees* compreendem a combinação única de valores culturais fortemente difundidos entre eles tais como: sucesso, realização, liberdade de ação, a personalidade individual e a atividade (estar envolvido em algo) (WILLIAMS, 2000). Na verdade, a atividade em si é o maior valor; as tarefas rotineiras que constituem a atividade são as principais atrações do seu trabalho. Um *occupational devotee* é alguém inspirado pelo *occupational devotion*. Esta pessoa se engaja no *devotee work*, que é centrado numa atividade principal.

Diante de outros tipos de trabalho e lazer, tanto o *occupational devotion* e o *serious leisure* (discutido posteriormente) se destacam à medida que eles sozinhos, atendem a todos os cinco critérios a seguir:

- 1) A atividade deve ser significativa, a sua realização requer uma habilidade considerável, conhecimento, experiência ou uma combinação de dois ou três destes;
- 2) A atividade deve ser diversificada;
- 3) A atividade também deve oferecer uma oportunidade significativa para o trabalho criativo ou inovador, como uma forma importante de valorizar a personalidade do indivíduo;
- 4) O indivíduo deve ter um controle razoável sobre a quantidade e disposição do tempo dedicado a atividade (o valor da liberdade de ação) de forma que ele pode impedir que esta se torne um fardo;
- 5) O indivíduo deve trabalhar num ambiente físico e social que o encoraje a prosseguir constantemente e sem restrição significativa na atividade.

Estes cinco critérios não necessariamente constituem uma lista completa criada a partir de pesquisa exploratória e teorias, outros critérios podem ser descobertos.

A intensidade com que os *occupational devotees* encaram o seu trabalho sugere que eles podem, às vezes, estar num “fluxo” psicológico (CSIKSZENTMIHALTI, 1990). Este “fluxo” é uma forma de experiência positiva, que possivelmente é a recompensa intrínseca genérica, mais amplamente discutida e estudada, na psicologia do trabalho e do lazer. Embora muitos dos tipos de trabalho e lazer gerem pouco ou nenhum “fluxo” para os seus participantes, aqueles que o fazem são encontrados principalmente em *devotee occupations* e *serious leisure*. Ainda assim, torna-se evidente que cada atividade de trabalho e lazer capaz de produzir o “fluxo”, o faz em condições únicas.

Occupational devotees são encontrados principalmente, embora não exclusivamente, em quatro áreas, fornecendo o seu trabalho que é, no máximo, levemente burocratizado: algumas pequenas empresas, atividades profissionais, as ocupações de consultoria e aconselhamento, e as profissões centradas no público e nos clientes. Os entusiastas do *serious leisure* e os *occupational devotees*, amam intensamente a mesma atividade, encontrando nela uma carreira poderosamente atraente tanto no trabalho quanto no lazer.

Profissões centradas no público e em clientes

Profissões centradas no público são encontradas no campo das artes, esportes, ciência e entretenimento, enquanto aquelas que centradas no cliente são mais comuns nas áreas como direito, docência, contabilidade e medicina. (STEBBINS, 1992, p. 22). O *Dictionary of Occupational Titles* (U.S. DEPT. OF LABOR EMPLOYMENT AND TRAINING ADMINISTRATION, 1991) apresenta treze categorias de ofícios que são classificados de acordo com as definições sociológicas padrões deste conceito (RITZER; WALCZAK, 1986, p. 62). Estas categorias estão listadas abaixo para demonstrar o escopo das *devotee occupations* disponíveis no nível de educação superior.

- Ocupações na arquitetura, engenharia e pesquisa
- Ocupações na matemática e ciência física
- Ocupações relacionadas à computação
- Ocupações na ciência biológica
- Ocupações na medicina e saúde
- Ocupações na educação
- Ocupações em museus, bibliotecas e arquivos científicos
- Ocupações em direito e jurisprudência
- Ocupações na religião e teologia
- Ocupações nas letras
- Ocupações nas artes
- Ocupações no entretenimento e recreação

As profissões de contabilidade, serviço social e bem-estar, piloto de avião e barco, também são listados, mas fora dessas treze categorias, assim como as profissões de planejamento urbano, grafologista (especialista em manuscritos), examinador de polígrafo, e criptoanalista (especialista em sistemas de codificação secreta).

Muitos profissionais centrados no cliente operam pequenos negócios, mesmo que o departamento imposto de renda os classifique de outro modo. O mesmo é verdade para muitos profissionais centrados no público no entretenimento e nas artes plásticas. Além disso, estou falando aqui de, no máximo, empresas levemente burocratizadas compostas de, digamos, dez ou menos funcionários, onde o aborrecimento de se trabalhar e administrar uma organização complexa são mínimos. O principal serviço destas empresas e a principal atividade de seus empresários, que é assessoria técnica, geralmente são fornecidos por pessoas conhecidas como consultores e conselheiros.

Consultores e conselheiros

O termo “consultor, é usualmente reservado para profissionais *freelancers* que são pagos pela assessoria técnica que eles dão para os clientes a fim de ajudá-los a resolver um problema. O *occupational devotion* é mais observado entre os consultores que trabalham em tempo integral; aqueles que dedicam apenas parte do seu tempo à atividade, e os *moonlighters* (funcionários de organizações cuja consultoria é um segundo emprego) simplesmente dispõem de menos tempo para vivenciar a profunda satisfação gerada por este trabalho. Consultores profissionais operam em uma grande variedade de áreas, entre elas arte, negócios, carreiras, computação, assim como nutrição, comunicação e recursos humanos. Notem que, uma pesquisa nas páginas amarelas numa lista telefônica de uma típica cidade grande revela a existência de empresas de consultoria que não são, no sentido sociológico da palavra, profissionais. Na moda, no paisagismo e na propaganda, os consultores, por exemplo, não são considerados profissionais de acordo com as definições sociológicas, eles são, não obstante, *freelancers* em áreas técnicas suficientemente capazes de gerar *occupational devotion*. Estes trabalhadores são, no entanto, mais precisamente classificados para os propósitos deste artigo como pequenas empresas.

Tal confusão taxionômica não parece, no entanto, atormentar o campo do aconselhamento. Os conselheiros oferecem assessoria técnica em forma de terapia. O *occupational devotion* pode ser mais amplamente observado entre conselheiros que trabalham em tempo integral com temas como religião, depressão, vícios, e crises no trabalho, assim como problemas familiares, relações interpessoais e estresse. A maioria dos conselheiros tem formação como enfermeiros, religiosos, psicólogos e assistentes sociais.

As páginas amarelas também contêm referências ocasionais à *advisers* (definição de consultor utilizado por não profissionais). Parece que alguns consultores e

conselheiros preferem, seja qual for a razão, serem chamados de *advisers*. Ainda assim, eu posso dizer que, não existe esta forma de trabalho conhecida como assessoria, mesmo que alguns tipos de trabalho incluam esta assessoria na descrição de funções, como por exemplo no papel de professor universitário, que inclui aconselhar os alunos nos assuntos educacionais e ocupacionais.

Ofícios especializados

Os ofícios especializados oferecem a principal oportunidade para o *occupational devotee* entre os *blue-collar workers* (funcionários que fazem o trabalho manual, principalmente em indústrias), embora possa ser também encontrado entre certos tipos de técnicos e mecânicos. Os ofícios têm sido frequentemente comparados por cientistas sociais com as profissões, embora este “modelo de profissão artesanal” seja contestado por falta de suporte empírico (SILVER, 1982; p. 251) e, até mesmo como uma analogia, tem demonstrado possuir limites definidos (HALL, 1986; p. 251). No entanto, o orgulho do trabalho, o domínio das ferramentas, a autonomia de trabalhar a partir de um projeto, a habilidade e a satisfação no uso das ferramentas, ajudam a construir uma base para o *occupational devotion*. Hoje a automação e a falta de qualificação (BRAVERMAN, 1974) no trabalho destes *blue-collar workers* pagou o seu preço, de modo que “o trabalho destas pessoas que é intrinsecamente gratificante são exceções à regra, e são encontrados principalmente entre estes ofícios” (RINEHART, 1966, p.131). Alguns destes ofícios têm praticantes de *hobbys* correspondentes, como por exemplo, no trabalho em madeira e metal, e atestam o apelo intrínseco dessas atividades. Finalmente, a satisfação deste tipo de trabalho parece ser maior no topo da escala de aprendiz-trabalhador-mestre de experiência e de licenciamento.

Proprietários de pequenas empresas

Os consultores e conselheiros mencionados que operam como pequenas empresas são exemplos óbvios de *occupational devotion* nesta área. Mas o que acontece com outros tipos de pequenas empresas onde o *occupational devotion* é razoavelmente comum? Nós podemos apenas especular, pois os dados são escassos. Mas considere um restaurante aberto durante cinco dias da semana, servindo refeições para, digamos, um máximo de trinta clientes, e que portanto oferece uma saída viável para um *chef* talentoso; ou um serviço de design de *websites* operado por duas ou três pessoas; ou duas mulheres que devido ao seu amor de trabalhar com crianças, abrem um pequeno serviço de creche. Ainda assim, esta é uma área difícil de estudar o *occupational devotion*, visto que existem também muitos pequenos empresários que se sentem escravizados pelo seu trabalho. As diferenças que separam os *devotees* dos *nondevotees* giram em torno de seis critérios, talvez até mais: eficiência da equipe de

trabalho, e os cinco critérios do *occupational devotion* descritos anteriormente (habilidade/conhecimento/ experiência/variedade/criatividade e inovação/controlar/apetido/gosto/ambiente social e físico).

Durante a pesquisa nas páginas amarelas, surgiu uma variedade razoável de *devotee occupations* exercidas dentro de pequenas empresas. Coloquei-as então, dentro de uma das onze categorias a seguir. Esta tipologia deve ser tomada como provisória, visto que ela foi concebida durante a fase exploratória do estudo sobre o *occupational devotion*, e esperamos que ela seja modificada de várias formas por pesquisas futuras.

Os *ofícios que necessitam alguma qualificação* são capazes de gerar pequenas empresas inspiradas pelo *occupational devotion*. Aplicando diferentes critérios de distinção, o trabalho de um *handyman* (pessoa que faz ocasionalmente, reparos domésticos e pequenas renovações), pessoas que remodelam casas (interna ou externamente), e do pedreiro servem como três exemplos. O *handyman* e aqueles que remodelam casas encontram em cada projeto que eles assumem alguma novidade e alguma necessidade de ser inovador.

O ensino como uma pequena empresa é diferente do ensino profissional nas escolas primárias, secundárias e nas instituições de ensino superior. Também é diferente de ensinar ocasionalmente um adulto ou em um curso de educação continuada, algo normalmente feito como uma segunda ocupação. Em vez disso, o ensino como uma pequena empresa é voltado para a instrução de um tipo prático, cuja demanda é suficiente para constituir um meio de subsistência para um instrutor, ou um pequeno grupo deles. Assim, pequenas empresas foram criadas para ensinar as pessoas a andar a cavalo, pilotar aviões de pequeno porte e descer a Terra em um paraquedas. Muitos estúdios de dança se enquadram nessa categoria, assim como escolas de formação de condutores. A inovação aqui gira em torno de adaptar as lições para as necessidades individuais dos alunos e as suas capacidades para aprender a matéria do curso.

O *trabalho com animais*, apesar de menos frequente do que o trabalho de personalização e possivelmente menos do que o artesanato, por vezes atende aos sete critérios de pequenas empresas *devotees*. Os principais exemplos de que tenho conhecimento, são pessoas que ganham a vida treinando ou apresentando gatos, cães ou cavalos. O quão apaixonadamente este trabalho pode ser realizado, é visto no estudo de Baldwin e Norris (1999) sobre treinadores de cães.

As evidências de que revendedores de itens colecionáveis também podem ser *occupational devotees*, vem do campo dos estudos do lazer, onde a paixão por colecionar tem sido muito documentada (OLMSTED, 1991). Estes revendedores e colecionadores trabalham com itens como moedas raras, livros, selos, pinturas e antiguidades. Ainda, estes colecionadores não são como os revendedores, ou seja, a sua coleção não está à venda. Entretanto, apesar destes revendedores adquirirem os itens colecionáveis, esperando vendê-los para obtenção de lucro, eles, assim como colecionadores puros, também conhecem e apreciam genuinamente as diferentes

qualidades intrínsecas das peças. Por sua vez, quando os colecionadores tem a oportunidade de vender alguma peça que integra a sua coleção (novamente, se ele tiver alguma) com um lucro significativo, estes interesses podem colidir causando uma tensão pessoal significativa (STEBBINS, 2004b). Este é um exemplo onde o trabalho tem um custo capaz de diminuir o *occupational devotion*.

Reparos e restauração tem como objetivo trazer uma peça de volta ao seu estado original. Coisas que precisam de reparo ou restauração e, no curso de fazê-lo, são capazes de gerar *occupational devotion* incluem, relógios e mobiliário antigo, bem como vidros finos, porcelana e louças. Existe também a atividade de restauração de pinturas. Este trabalho exige muita habilidade, conhecimento e experiência e geralmente são feitos para clientes individuais. Oferece uma grande variedade e oportunidade para a criatividade e inovação.

As *ocupações no setor de serviços* abrangem uma grande área, mas apenas um número muito pequeno parece oferecer uma boa chance de se tornar *occupational devotee*. Uma categoria com este potencial pode ser rotulado como “serviços de pesquisa”. Embora a maioria das pesquisas sejam realizadas por profissionais, os não profissionais predominam em alguns campos. Exemplificando, estes últimos são genealogistas comerciais, e investigadores preocupados com assuntos como fraudes, crimes, e as disputas civis assim como conflitos no trabalho, disputas conjugais e pessoas desaparecidas. O especialista em reconstrução de acidentes também se encaixa nesta categoria. Creches e serviços de namoro, bem como restaurantes e pequenas empresas de captação de recursos constituem quatro outros serviços que podem gerar *occupational devotion*, como os exemplos anteriores sugerem. Aqui são classificados como pequenas empresas, consultores não profissionais como aqueles na moda, paisagismo, publicidade e no campo emergente de *personal coaching*. Todavia, em geral o setor de serviços não é lugar para se procurar um trabalho emocionante e gratificante, em parte porque o serviço em si muitas vezes é banal, e mesmo que seja importante, em parte por causa da possibilidade sempre presente de uma relação turbulenta com os clientes.

Os ofícios relacionados às artes oferecem uma oportunidade considerável para os aspirantes à *occupational devotee*. Alguns são altamente especializados, como fazer gravuras e esculpir em vidro, metal, madeira e mármore. Outros são mais comuns, incluindo os trabalhos em cerâmica e a fabricação de joias. Muitas pessoas envolvidas nestes ofícios artísticos são amadores, que ganham pouco ou nenhum dinheiro com a atividade, ao passo que outras buscam se sustentar a partir dela. Este segundo grupo é constituído por muitos trabalhadores que dedicam parte do seu tempo à atividade, e poucos dedicam-se integralmente que podem se tornar *devotees*. A variedade e a criatividade são os principais critérios de distinção que os separam dos *nondevotees* neste âmbito. Uma coisa é tornar idêntica uma dúzia de vasos, outra é transformar uma dúzia sendo que cada um é artisticamente único. Aqueles cujo único sustento vem desta

última forma tendem a serem membros de carteirinha da classe de artistas mortos de fome, em um mundo dominado por ignorantes, onde a venda de produtos artisticamente diferentes são relativamente infrequentes.

A maioria do marketing de produtos é feita por funcionários que trabalham com grandes burocracias e, portanto restritos a todos os tipos de regras e regulamentações, e a prazos excessivos. Entretanto, existem pequenas organizações que sobrevivem nesta área e oferecem aos seus funcionários uma *devotee occupation*. O exemplo arquetípico aqui é a pequena agência de publicidade, que semelhante a empresa de produtos personalizados, planeja e faz a publicidade sob a encomenda de clientes com orçamentos tão restritos que não tem condições para pagar pelos serviços de grandes empresas. O design de websites e os serviços de promoção também podem ser classificados como um tipo de marketing de produto. Apenas dois critérios de distinção separam os funcionários das pequenas empresas das grandes: o controle do tempo e o meio social burocrático. Estes dois são, todavia, poderosos o suficiente para distinguir os *devotees* dos *nondevotees*, nesta esfera.

A maior parte dos *trabalhos de planejamento* é igualmente burocratizada tanto no governo quanto em empresas de médio porte. De fato, os planejadores de cidade foram listados anteriormente como profissionais. Mas existem outras facetas das ações de planejamento, em nível de pequenos negócios, que podem gerar uma profunda *occupational devotion*, por exemplo, a atividade de planejamento de eventos, que pode atender os seis critérios de distinção se oferecer uma variedade considerável. O calcanhar de Aquiles neste tipo de negócio é a eficiência da equipe de trabalho, que se falhar em qualquer etapa decisiva, pode resultar em um desastre para o planejador e simultaneamente uma diminuição do sentido do *occupational devotion*. Assim, uma coisa é planejar algum tipo de entretenimento durante uma conferência e outra é se programar caso os artistas simplesmente não apareçam. Os organizadores de funerais sofrem contingências semelhantes, de longe a pior é ter um caixão perdido durante a cerimônia. (HABENSTEIN, 1962, p. 242)

A *fazenda familiar* é considerada aqui como um pequeno negócio. Um fenômeno cada vez menos frequente, todavia, ele ainda oferece a muitas famílias uma ocupação da qual eles podem se afeiçoar profundamente. Embora eles possam explorar plantas ou animais, a operação deve ser viável para a família. Todos os critérios se aplicam aqui, apesar de alguns necessitarem de alguma explicação. Os agricultores devem ser inovadores quando se trata de lidar com pragas indesejáveis, condições climáticas, as políticas governamentais e afins. Quanto a variedade eles experimentam fazendo a rotação de cultura ao longo dos anos e observando como que cada planta se desenvolve durante uma determinada época. Especialmente na época da colheita, os agricultores não têm controle sobre os seus dias e horários. Mas geralmente existe um longo período entre as safras, quando o agricultor tem mais controle sobre as suas próprias vidas. À

medida que a fazenda é mantida por trabalhadores contratados, o seu nível de eficácia pode contribuir ou prejudicar o sentido de *occupational devotion* do proprietário.

Para além da questão da chamada linha entre o trabalho e o lazer, note que, embora exceções existam, a maioria das *devotee occupations* hoje, na verdade devem a sua existência de uma maneira ou outra a um ou mais precursores no *serious leisure*. Em outro trabalho (STEBBINS, 2004a, cap. 5) eu demonstro como o *serious leisure* e o *devotee work* são extremamente parecidos e como o *devotee work* depende fundamentalmente dos seus precursores no *serious leisure*. De fato, sem ele a maioria das *devotee occupations* jamais existiria. Este é o terreno em comum do trabalho e lazer, pois de outro modo, o trabalho se difere muito das formas de lazer casual (STEBBINS, 2001) e do lazer baseado em projetos (STEBBINS, 2005).

Serious leisure

O *serious leisure* é a prática sistemática de uma atividade por amadores, voluntários e praticantes de *hobbys*, considerada imensamente importante e gratificante, que em alguns casos típicos, pode lançar-lhes numa carreira centrada na conquista e na expressão destas habilidades especiais, conhecimento e experiência (STEBBINS, 1992, p.3). Este termo foi concebido anos atrás (STEBBINS, 1982) baseado em como as pessoas que eu tenho entrevistado e observado desde o começo da década de 1970, definiam a importância destes três tipos de atividade na sua vida cotidiana.

O adjetivo “sério” (palavra frequentemente utilizada pelos entrevistados) agrega qualidades como seriedade, comprometimento, importância, e zelo, ao invés de sisudez, solenidade, falta de alegria, angústia e ansiedade. Embora este segundo conjunto de termos descrevam ocasionalmente as atividades no *serious leisure*, estes não caracterizam as atividades e falham ao anular, ou em diversos casos, atenuam a profunda satisfação global obtida pelos participantes.

A concepção de “carreira” segue a definição sociológica tradicional, onde as carreiras estariam disponíveis em todas as funções complexas, incluindo aquelas no lazer. Finalmente, o *serious leisure* é diferente do lazer casual, ou seja, a atividade de relativamente curta duração, que proporciona recompensas intrínsecas imediatas e exige pouco ou nenhum treinamento especial para desfrutá-la.

Amadores são encontrados nos campos da arte, da ciência, do esporte e do entretenimento, onde eles estão invariavelmente relacionados de diversas maneiras, com os profissionais destas áreas. Estes dois podem ser distinguidos de forma em que a atividade em questão, consiste em um meio de sustento para os profissionais e não para os amadores. Ademais, os profissionais trabalham com a atividade em período integral, ao passo que os amadores dedicam-se a ela parte do seu tempo.

Os praticantes de *hobbys* não possuem este alter ego profissional, sugerindo que, historicamente, antes de suas áreas se profissionalizarem, todos os amadores eram

praticantes de *hobbys*. Ambos os tipos são atraídos para sua atividade de lazer muito mais por interesses pessoais do que por altruísmo, enquanto os voluntários se envolvem com atividades animadas por uma mistura mais ou menos igual destes dois elementos. Ou seja, o voluntariado é a ajuda oferecida, sem coação, tanto formal como informalmente, com nenhum, ou no máximo, um pagamento simbólico, feito para o benefício de ambos: as outras pessoas e os voluntários (STEBBINS, 2001).

Os praticantes de *hobbys* são classificados de acordo com cinco categorias: colecionadores, pessoas que fazem bricolagem, participantes de atividades (não competitivas, regradas como a pesca e *barbershop singing*), os praticantes de esportes e jogos (atividades competitivas, baseadas em regras, que não possui profissionais correspondentes como corrida de longa distância e natação competitiva) e os entusiastas dos *hobbys* nas artes liberais. As disposições que regem as atividades não competitivas, baseado em regras são, em sua maior parte, subculturais (informal) ou regulamentares (formal). Assim, pessoas experientes que fazem caminhadas nas montanhas rochosas do Canadá sabem que devem, por exemplo, ficar em trilhas estabelecidas, recolher todo o lixo, estar preparado para mudanças no clima e fazer barulho para afugentar os ursos. Os praticantes de *hobbys* nas artes liberais ficam extasiados com a aquisição sistemática de conhecimento. Muitos atingem este objetivo através da leitura, por exemplo, no campo da arte, culinária, esporte, linguística, história, cultura, ciência, filosofia, política ou literatura (STEBBINS, 1994).

O lazer sério é ainda definido por uma lista de qualidades características, que são encontradas uniformemente entre os amadores, praticantes de *hobbys* e voluntários. (STEBBINS, 1992, p. 6-8). A primeira é a necessidade ocasional perseverar na atividade para continuar a vivenciar o mesmo nível de satisfação. Outra característica é a oportunidade de seguir uma carreira (de lazer) moldada por suas próprias contingências especiais, pontos de inflexão e as etapas de realização e envolvimento. A terceira, o *serious leisure* é ainda distinguido pela exigência de que os seus entusiastas façam um *esforço pessoal significativo* com base especialmente, no conhecimento adquirido, treinamento ou habilidade e, de fato, às vezes todos os três.

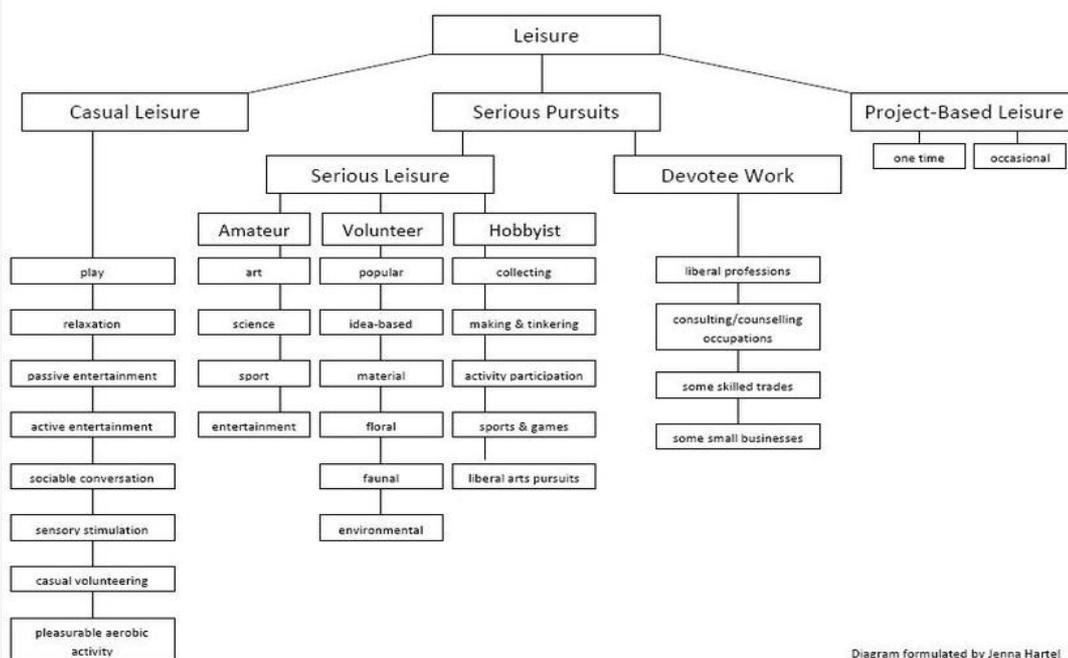
A quarta qualidade são os inúmeros *benefícios duráveis*, ou tangíveis; resultados edificantes que tal atividade proporciona para seus participantes. Eles incluem a auto-realização, o auto-enriquecimento, a auto-expressão, a regeneração ou renovação de si próprio, sentimento de realização, o aumento da autoestima, a interação social e o sentimento de pertencimento e os produtos físicos da atividade (por exemplo, uma pintura, artigo científico, peça de mobiliário). Um benefício adicional – a autogratificação, ou pura diversão, que é de longe o benefício mais evanescente nesta lista – é também apreciado pelos participantes do lazer casual. A possibilidade de atingir tais benefícios se torna um objetivo poderoso no *serious leisure*.

Em quinto lugar, o *serious leisure*, distingue-se por um *unique ethos* que surge associado com cada atividade. No centro deste *ethos* está um mundo social especial que

começa a tomar forma quando os entusiastas em um campo em particular, perseguem interesses substanciais em comum por muitos anos. Segundo Unruh (1980) cada mundo social tem seus grupos, eventos, rotinas, práticas e organizações características. Difuso e amorfo, é realizado em conjunto, através de uma comunicação semiformal ou mediada.

O *devotee work* também apresenta estas seis qualidades do *serious leisure*, mesmo que o trabalhador ganhe o seu sustento através dele. Além disso, ambos se encaixam na definição de lazer estabelecida em Stebbins (2012): atividade não coerciva, enquadrada no contexto do tempo livre que as pessoas fazem, utilizando suas habilidades e recursos, de uma maneira tanto satisfatória quanto gratificante. Em reconhecimento desta inter-relação complexa entre o *devotee work* e o *serious leisure*, eu os coloquei juntos neste artigo sob o título de *serious pursuits*. A localização desta alteração tipológica numa perspectiva mais abrangente do *serious leisure*, que inclui o lazer casual e o lazer baseado em projetos é retratado na Figura 1.

Figura 1: Diagrama da *Perspectiva do Serious Leisure*. Os conceitos são explicados em: Stebbins (2007a) e Stebbins (2007b).



Conclusão

O que está acontecendo hoje com a interface entre o trabalho e lazer? Respondendo a esta pergunta notem primeiramente que a ética moderna do trabalho – que geralmente se posiciona a modo em que o ‘trabalho duro’ é considerado bom – é manifestada de pelo menos duas formas: o *workaholism* e o *occupational devotion*. De um modo geral, o âmbito deste último parece ter diminuído em alguns aspectos. Ele foi golpeado por forças como a desqualificação profissional, (BRAVERMAN, 1974), a

reestruturação industrial (por exemplo a demissão de funcionários); a desindustrialização (por exemplo, o fechamento de fábricas); falhas nos programas de melhoria do trabalho (*The Human Relations and Quality of Work Movements*, APPLEBAUM, 1992, p. 587); e o excesso de trabalho, exigido pelos empregadores ou procurado pelos trabalhadores que desejam uma renda extra. No entanto, algumas formas de *devotion* são mais evidentes no presente do que antes, por exemplo, o aumento no número de consultores independentes e profissionais que trabalham meio período. Portanto, o problema parece menor em relação às oportunidades contínuas de *devotee work* do que em relação a uma base de recrutamento limitada de pessoas para preencher estas oportunidades. É contra este plano de fundo, que o pequeno, porém extremamente importante, “terreno em comum” do trabalho e do lazer continua a existir na vida moderna.

REFERÊNCIAS

APPLEBAUM, H. **The Concept of Work: ancient, medieval, and modern.** Albany: State University of New York Press, 1992.

BALDWIN, C. K; NORRIS, P. A. Exploring the dimensions of serious leisure: love me - love my dog. **Journal of Leisure Research**, v.31, p.1-17, 1999.

BRAVERMAN, H. **Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century.** New York: Monthly Review Press, 1974.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Flow: the psychology of optimal experience.** New York: Harper & Row, 1990.

HABENSTEIN, R. W. Sociology of occupations: the case of the american funeral director. In: ARLNOLD, M. R. (Ed.). **Human behavior and social processes.** Boston: Houghton Mifflin, 1962. p. 225 – 246.

HALL, R. H. **The dimensions of work.** Beverly Hills: Sage, 1986.

OLMSTED, A. D. Collecting: leisure, investment, or obsession? **Journal of Social Behavior and Personality**, v.6, p.287-306, 1991.

RINEHART, J. W. **The tyranny of work: alienation and the labour process.** 3. ed. Toronto: Harcourt Brace Canada, 1966.

RITZER, G; WALCZAK, D. **Working: conflict and change.** 3.ed. Englewood Cliffs:

Prentice-Hall, 1986.

SILVER, M. L. The structure of craft work: the construction industry. In: STEWART, L.; CANTOR, Muriel G. (Eds.). **Varieties of Work**. Beverly Hills: Sage, 1982. p. 235-252.

STEBBINS, R. A. Serious leisure: a conceptual statement. **Pacific Sociological Review**, v.25, p.251-272, 1982.

_____. **Amateurs, professionals, and serious leisure**. Montreal, QC and Kingston: McGill-Queen's University Press, 1992.

_____. The liberal arts hobbies: a neglected subtype of serious leisure. **Loisir et Société/Society and Leisure**, v.16, p.173-186, 1994.

_____. **New directions in the theory and research of serious leisure**. Mellen Studies in sociology, v. 28. Lewiston: Edwin Mellen, 2001.

_____. **Between work and leisure: The common ground between two separate worlds**. New Brunswick: Transaction, 2004a.

_____. Stamp collecting. In: CROSS, G. S (Org.). **Encyclopedia of recreation and leisure in America**. New York: Charles Scribners' Sons, 2004b. p. 310 -311.

_____. Project-based leisure: theoretical neglect of a common use of free time. **Leisure Studies**, v.24, p.1-11, 2005.

_____. **Serious Leisure: a perspective for our time**. New Brunswick: Transaction, 2007a.

_____. A Leisure-based, theoretic typology of volunteers and volunteering. **Leisure Studies Association Newsletter**, v.78, p. 9-12, nov.2007b.

_____. **The idea of leisure: first principles**. New Brunswick: Transaction, 2012.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR EMPLOYMENT AND TRAINING ADMINISTRATION. **Dictionary of Occupational Titles**, v.1 (4th ed., revised). Lanham: Bernan Press, 1991.

UNRUH, D. R. The nature of social worlds. **Pacific Sociological Review**, v.23, p.271-296, 1980.

WILLIAMS, R. M., Jr. American Society. In: BORGATTA, E, F.; MONTTGIMERY, R, J.V (Orgs.). **Encyclopedia of Sociology**, 2. ed., v. 1. New York: Macmillan, 2000.p. 140 -148.

Endereço para correspondência

Robert Stebbins, Department of Sociology, University of Calgary.
Calgary, Alberta, Canada. T2N 1N4



Recebido em:

16/03/2014

Aprovado em:

25/03/2014