




Capítulo 16

**Princípios, Critérios e Diretrizes para
Programas de Lazer com Enfoque na
Qualidade de Vida**



MARCO ANTONIO BETTINE DE ALMEIDA

MESTRE EM POLÍTICAS PÚBLICAS DE LAZER. DOUTORANDO DO PROGRAMA DE
PÓS-GRADUAÇÃO DA FEF-UNICAMP NA ÁREA DOS ESTUDOS DO LAZER

GUSTAVO LUIS GUTIERREZ

PROFESSOR TITULAR DA FACULDADE DE EDUCAÇÃO FÍSICA - UNICAMP

Este capítulo procura discutir a relação do campo da pesquisa acadêmica com a intervenção em programas de lazer, tendo como foco metodológico aproximar as definições de autores de referência dos estudos do lazer e qualidade de vida com a estruturação de projetos aplicativos nas organizações.

Os programas de lazer nas organizações se inserem em uma estrutura mais ampla da busca de ações concretas que promovam a qualidade de vida nestes espaços. Tendo como diretrizes a satisfação pessoal, o relacionamento positivo com a família e colegas de trabalho, além de propiciar o acesso aos bens culturais e tecnológicos, inserindo-se no campo mais amplo de transformação do estilo de vida e condições de vida.

Aproximações ao Objeto Lazer

Dentre as dificuldades de estabelecer parâmetros para construção de programas de lazer nas organizações, a que gera maior polêmica é a definição do objeto lazer e a apropriação deste em programas com enfoque na qualidade de vida. Não é intuito deste capítulo apresentar o amplo debate que há na área da sociologia do lazer, debate este já publicado em outro texto (ALMEIDA e GUTIERREZ, 2005), mas apresentar como as definições do lazer podem auxiliar na construção de princípios teóricos que servirão de base para nortear os profissionais que desejam promover projetos com um enfoque teórico condizente com as expectativas do programa.

O lazer como campo de pesquisa possui três núcleos centrais: o trabalho; o tempo e o lúdico. O trabalho é pensando como antíteses do lazer; o tempo como momento específico para a sua prática; e o lúdico como expressão humana do brincar. Podemos definir o objeto lazer de diferentes maneiras: (a) contraponto ao trabalho e praticado no tempo livre através de atividades lúdicas; (b) apontando seu caráter educativo do lazer e a necessidade de uma educação para e pelo lazer; (c) inserindo a ludicidade e a expressão humana do brincar como elemento substantivo do lazer; e (d) refletindo o lazer a partir das transformações da sociedade contemporânea, não vendo o trabalho como modelo fundamental de análise e nem as organizações apenas com os aspectos negativos da divisão de classes sociais e fins estratégicos, percebendo que é possível, mesmo no ambiente corporativo, promover programas que diminuam o impacto do trabalho na vida do empregado (ALMEIDA e GUTIERREZ, 2004).

Este estudo prioriza a busca do prazer no lazer (ALMEIDA e GUTIERREZ, 2005). O que é importante destacar é que o lazer não deve ser pensado como exclusivamente contraponto ao trabalho, e sim como momentos em que a pessoa pode se integrar de livre vontade e satisfação pessoal, buscando atividades que promovam a qualidade de vida, o conhecimento e a transformação do estilo de vida.

Conceito de Qualidade de Vida

Durante estes últimos cinco anos, o grupo de qualidade de vida da FEF-Unicamp, sob coordenação dos professores Roberto Vilarta e Gustavo Gutierrez, vem desenvolvendo o conceito de Qualidade de Vida pelos seus aspectos de condições de vida e estilo de vida. Neste sentido, a qualidade de vida é apresentada como uma expressão humana, que se explica e se complexifica historicamente, através da satisfação pessoal, encontrada nos diversos ramos subjetivos e psíquicos da relação do sujeito com o mundo, podendo se manifestar na família, nas instituições sociais, nas relações amorosas, no desenvolvimento tecnológico e na natureza. Por ser humana, deve-se lembrar que existe uma carga cultural muito grande dos elementos sociais e sua relação com os objetos industriais que facilitam a vida das pessoas.

A promoção da qualidade de vida pode ser resumida em ações que diminuam o stress físico e psíquico, e proporcione relações positivas entre trabalhador e corporação. Até porque foge do princípio básico de qualidade de vida promover projetos de lazer ao trabalhador e, ao mesmo tempo, possuir em seus quadros pessoas analfabetas (e não possuir curso de alfabetização de adultos), funcionários desnutridos ou ambientes que promovam o stress psíquico, como discutido em outro texto (Gutierrez e Almeida, 2006). O lazer deve estar integrado a uma política maior dentro da organização, que pense a qualidade de vida de maneira ampla, isto é, que possibilite maior acesso aos bens materiais (condição de vida) e reflexão sobre suas ações no mundo (estilo de vida).

O programa de lazer integrado à qualidade de vida deve buscar a satisfação pessoal, o relacionamento positivo com a família, a integração dos colegas de trabalho, e o acesso aos bens culturais e tecnológicos.

Programas de lazer e qualidade de vida nas organizações

A existência do lazer do trabalhador já é conhecida por todos. Em um passado próximo pensava-se que apenas as classes de maior poder aquisitivo tinham acesso ao lazer, o que não é verdade. Por isso, faz-se necessário à organização um olhar mais preocupado para o lazer dos seus empregados, pensando desde os aspectos humanos, ligados à qualidade de vida, até os aspectos sociais relacionados a responsabilidade social.

Muitas vezes questiona-se sobre a validade desses programas e pergunta-se “Quem ganha com estas atividades?”. Logicamente, a organização, pois prevenirá uma série de problemas advindos do mundo contemporâneo como o stress psíquico, ou então, ao melhorar o ambiente de trabalho, a relação entre funcionários e corporação através de laços que irão além do vínculo econômico e financeiro, garantindo melhores resultados, ou também maior produtividade pela diminuição das faltas por problemas de saúde. Porém, em um passado próximo, não havia qualquer preocupação com o trabalhador dessas mesmas organizações, por isso estas ações deverão ser pensadas como positivas dentro do cenário sombrio descrito por Marx, Lafargue ou Zola. Obviamente, essas conquistas são dos trabalhadores, no entanto, não devemos esquecer das transformações sociais e da mudança de sentido que o trabalho sofreu no mundo contemporâneo, onde outras esferas da vida são valorizadas.

Apenas para citar alguns exemplos, podemos apontar os seguintes benefícios nas atividades de lazer: (a) contribuir para o desenvolvimento harmônico do corpo e para o fortalecimento físico e psíquico do indivíduo, mediante a vida ao ar livre, adaptando as atividades ao gênero, idade e possibilidade de execução; (b) satisfazer a necessidade humana de movimento; (c) fortalecer a saúde do corpo, a vontade, o espírito e a iniciativa; (d) formar o espírito de associação e grupo, afastando o egocentrismo e o egoísmo.

A finalidade do programa de lazer nas organizações é principalmente a busca da qualidade de vida, privilegiando: a saúde; o desenvolvimento do corpo; a inserção em grupos; a socialização; a subordinação aos fins gerais da educação; a

educação intelectual e moral, permitindo uma maior relação do funcionário e familiares no seu meio social.

Um dos grandes desafios dos gestores dos programas de lazer nas organizações é conciliar o lazer, que se expressa pela ludicidade através da criatividade, prazer, espontaneidade, com o gerenciamento, as metas, os objetivos e as finalidades. Para transpor esse desafio, o gestor deve ter bem claro os princípios do lazer e o enfoque na qualidade de vida das atividades e dos programas desenvolvidos. O lazer deverá promover atividades lúdicas, “livres” de coação, fundamentadas na participação voluntária e nunca se vincular a qualquer atividade de trabalho, como exemplo de viagens ou gincanas que tem como objetivo propor um plano de metas de vendas, conhecimento de novos produtos da empresa ou plano de gerenciamento, só para citar três exemplos.

Portanto, os princípios que norteiam o programa de lazer na empresa são: (a) ludicidade; (b) participação voluntária; (c) diminuição do stress; (d) atividades não estratégicas: utilização dos espaços de lazer para fins utilitários da empresa (lançar produto, imagem ou propaganda); (e) promover a transformação do estilo de vida; e (f) oferecer melhores condições de vida.

Outro ponto que devemos alertar são os programas de lazer que se pautam exclusivamente em eventos. Esses programas são vistos com reserva, pois os eventos deverão ser inseridos em um programa contínuo, porque ele não cumpre o quesito de continuidade e transformação do estilo de vida, portanto, não preenchem os quesitos dos princípios da qualidade de vida e lazer.

Tendo como enfoque esses princípios norteadores da qualidade de vida e do lazer, devemos lembrar que as atividades devem respeitar a liberdade individual, o caráter da não obrigação (fazer as atividades deve partir da iniciativa dos interessados, consistindo o trabalho do gestor em coordenar, estimular e apoiar essas iniciativas), as atividades devem desenvolver o espírito social, a unificação do grupo e o desenvolvimento do bem-estar individual. A organização da recreação deve ser coordenada pelos princípios da prevenção

da saúde, da educação e do bem-estar físico, mental e social dos funcionários e seus familiares.

A partir dos princípios gerais, o próximo passo será constituir critérios para programas e atividades, por exemplo, pensar em programas de lazer que possuam atividades saudáveis e plurais como, por exemplo, atividades físico-esportivas (jogos pré-desportivos, jogos cooperativos, caminhadas, musculação, corrida, alongamentos, etc.); atividades manuais (origami, jardinagem, bricolage, etc.); atividades artísticas (pintura; escultura; moldura; gráfica, etc.); e atividades intelectuais (museus, grupo de leitura, biblioteca, contador de história, etc.). Sempre privilegiando a igualdade de oportunidades a todos os grupos sem distinção de gênero, idade ou necessidades especiais. Evitando atividades excludentes que se pautem somente na aptidão física como grande parte das competições esportivas. Uma preocupação dos programas de lazer deve ser a busca por diagnóstico e não a cópia de receituário.

Construído os princípios e critérios para os programas de lazer e qualidade de vida, o gestor possui nas mãos todos os referenciais para desenvolver um programa. Com a clareza do que é lazer e a sua relação com a qualidade de vida, é possível analisar se os programas terceirizados ou mesmo desenvolvidos pela própria organização são compatíveis com os princípios e critérios que fundamentam um programa de lazer e qualidade de vida.

A importância desses princípios pode ser exemplificada ao contratar uma empresa de eventos que promova a festa dos funcionários, que fundamentalmente propõe as seguintes atividades (bingo, futebol, bebidas, comidas e animador de festa). O administrador, tendo em mãos os princípios que norteiam seu projeto de lazer e qualidade de vida na corporação, poderá optar com maior precisão pelos projetos que trarão maiores benefícios para os seus funcionários.

Em resumo, para um bom programa, são necessárias quatro características fundamentais: diagnóstico; planejamento; execução e avaliação. Nesse processo, deve-se fixar objetivos, analisar os problemas e solucioná-los, organizar recursos e os alocar, construir espaços comunicativos entre

as pessoas que tratam diretamente com o trabalhador, decidir os caminhos a partir do diagnóstico e avaliar o processo e execução.

O diagnóstico tem como objetivo descobrir as necessidades dos funcionários, sempre lembrado que cada atividade deve ser contraposta aos princípios e diretrizes do programa. Com o diagnóstico, é possível trabalhar com as vontades dos participantes e adequar as atividades que eles querem com os objetivos do programa (pensando em ações amplas, não apenas no enfoque esportivo, agregando valores da qualidade de vida, tendo uma estrutura que facilite o acesso universal). Possibilita também descobrir qual grupo dentro da empresa tem menos acesso às atividades de lazer, qual o melhor horário para as atividades e local para desenvolvê-las.

A segunda etapa é o planejamento do programa, que deve ser baseado no diagnóstico, por isso, o detalhamento do perfil do trabalhador e das atividades tem um peso grande. No planejamento, pensamos em qual setor do organograma ficará alocado o departamento responsável pelas atividades; qual o cronograma das atividades, os objetivos, as metas e finalidades, para uma boa execução e posterior avaliação e comparação dos dados. Planejamento é o processo de pensar no programa a ser feito, considerando as tarefas em termos de equipamentos, pessoas, facilidades e apresentar os planos necessários para delinear qual a melhor forma de executar as tarefas. Ele representa, dentro da organização, o momento das tomadas de decisões e referências específicas dos objetivos, meios e recursos necessários para a consecução daquilo que se está planejando. É o momento em que se racionaliza e encadeiam-se os anseios com as possibilidades de realização.

No planejamento, deve-se ter em conta as prioridades dentro da organização, buscando grupos que estão à margem das atividades de lazer. Nesse caso, a organização supriria algumas deficiências das políticas públicas e promoveria espaço para a acessibilidade do lazer que é uma das suas maiores barreiras. A partir das escolhas das atividades é necessário constituir uma estrutura operacional dentro da organização responsável por promover os programas, e pensar nas áreas, setores, seções que irão ocupar dentro do organograma da

organização. Se já possuir uma área responsável pela saúde do trabalhador, esta poderá servir de base para a constituição dos programas de lazer.

Outro ponto importante é pensar a estrutura física e o local das atividades, será na própria organização, se não, em que local? Quais espaços e equipamentos para promover as atividades? Como será a política de utilização desses espaços? Se fora da corporação, como será a animação desse local para não se transformar em um “elefante branco”? E os recursos humanos, quem deve trabalhar nessa área? Essas questões são muito complexas para serem discutidas nos limites deste capítulo, no entanto, podemos apontar algumas características básicas. O ideal é que as atividades sejam desenvolvidas dentro da organização para haver uma reciprocidade e conexão do programa com o trabalhador; os equipamentos e espaços devem ser pensados pelos princípios da segurança, acessibilidade, conforto, praticidade e, por último, estético; devem-se priorizar os programas, contudo, pensar em uma forma de utilização dos espaços por conta do próprio usuário; se os equipamentos estão fora da corporação deve-se pensar em uma política forte de promoção, não esquecer do acesso, tendo como foco orçamentário o investimento em transporte para os trabalhadores. Os profissionais do lazer devem possuir uma educação generalista, conhecer aspectos biológicos e sociais nas atividades desenvolvidas, codificar as normas de grupos aproximando as atividades ao universo dos mesmos, conhecer as formas como as atividades acontecem e sensibilidade para inserir novas propostas. Um dos pilares do lazer é a formação de quadros (forma piramidal - alto, animadores de competência geral; centro, animadores de competências específicas; e na base, voluntários). Podem-se criar mecanismos de participação com os trabalhadores, buscando maior envolvimento com as atividades.

Voltando aos aspectos do planejamento, deve-se construir o calendário de ações (internos e externos); política de serviços; política de atendimento ao funcionário e, por último, o orçamento, a política de distribuição de recursos e controle orçamentário.

A terceira etapa é a execução; ela representa o processo ativo a partir do cronograma e planejamento, e tem como objetivo a execução de tarefas de forma eficiente. Neste momento, é importante que as pessoas que trabalhem com o lazer conheçam o processo de execução, evitando conflitos e dispersão dos recursos disponíveis.

A última etapa, a avaliação, pode ser feita pelos próprios usuários ou pelos gestores do programa. Essa ação permite compreender as decisões tomadas ou implantadas, facilitando, portanto, comparar o resultado real conseguido com o resultado previsto e, futuramente, efetuar correções.

Palavras Finais

Não existe uma fórmula mágica para construir projetos, muitas vezes esses processos não são lineares, outras vezes confusos, as seqüências lógicas descritas se constituem em caos de ações que parecem muitas vezes desordenadas; contudo, eles possuem uma dinâmica própria, que é aquelas das pessoas, e que deve ser respeitada. Acreditamos que o fundamental deste texto, e este é o alicerce para qualquer ação de qualidade de vida e lazer, é a construção de pilares ou bases sólidas através dos princípios e critérios dos programas. Com uma estrutura clara dentro da organização, o gestor terá subsídios para contratar programas ou avaliar propostas. A segunda etapa, implantação, reproduz os manuais da administração com uma característica distintiva: de priorizar o diagnóstico como fonte primeira do planejamento do programa de lazer e qualidade de vida. O diagnóstico no campo do lazer procura trazer das pessoas as expectativas, já que elas possuem um conceito e vivência no lazer; este é o primeiro ponto, o segundo ponto é construir espaços, programas e atividades que serão incorporadas pelos trabalhadores no seu cotidiano, promovendo uma transformação no seu estilo de vida ao oferecer melhores condições de vida. E, para finalizar, a organização deveria pensar nos programas de lazer como uma responsabilidade social dentro da sua esfera maior de atuação, como política da organização em respeitar o seu empregado e promover melhor qualidade de vida, ela

deveria se inserir no processo maior de preocupação com as pessoas na construção de melhores relações dos empregados com seus empregadores.

Referências

ALMEIDA, MARCO E GUTIERREZ, GUSTAVO. 2004. "POLÍTICAS PÚBLICAS DE LAZER E QUALIDADE DE VIDA: A CONTRIBUIÇÃO DO CONCEITO DE CULTURA PARA PENSAR AS POLÍTICAS DE LAZER". IN: VILARTA, ROBERTO (ORG.). QUALIDADE DE VIDA E POLÍTICAS PÚBLICAS: SAÚDE, LAZER E ATIVIDADE FÍSICA. CAMPINAS, SP: IPES EDITORIAL, PP. 67-84.

_____. 2005. "O LAZER NO BRASIL: DO NACIONAL-DESENVOLVIMENTISMO À GLOBALIZAÇÃO". CONEXÕES (REVISTA DIGITAL), CAMPINAS, V. 3 N° 1. DISPONÍVEL EM: [HTTP://WWW.UNICAMP.BR/FEEF/PUBLICACOES/CONEXOES](http://www.unicamp.br/feef/publicacoes/conexoes) ACESSO EM: 18 DE DEZ. 2007.

GUTIERREZ, GUSTAVO E ALMEIDA, MARCO. 2006. "CONFLITO E GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES". IN: VILARTA, ROBERTO (ORG.). QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL. CAMPINAS: IPES, PP. 85-96.