

# O LAZER COMO UM ASPECTO A SER CONSIDERADO NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**Leandra Fernandes do Nascimento**

Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará - CEFET/CE.

Tecnóloga em Lazer e Bacharel em Pedagogia

Rua Espírito Santo, 22 – Bela Vista, CEP: 60440-350 – Fortaleza/CE,

Fones: 85-3482-1789, 85 – 8872-3228

E-mail: leandrafn@click21.com.br

Linhas de interesse: Cultura e identidade organizacional, Qualidade de vida no trabalho, e Lazer.

**Raimundo Wellington Araújo Pessoa**

Banco do Nordeste do Brasil – BNB – Superintendência do Ceará

Mestre em Administração de Empresas

Rua João Wanderley Araújo, 20 – Morro Branco, Beberibe-CE, Cep: 62840-000

Fones: 85-3338-6034, 85-8803-3440

E-mail: rwapessoa@click21.com.br

Linhas de interesse: Cultura e identidade organizacional, Teoria das organizações, e Gestão social e ambiental.

Submetido em: 11 de junho de 2007

Aprovado em: 24 de março de 2010

## RESUMO

Trata-se de um estudo empírico-teórico que tem como propósito a análise da utilização do lazer como tecnologia capaz de contribuir para o aperfeiçoamento dos programas de qualidade de vida no trabalho; tendo como enfoque as práticas de atividades de lazer dos professores do CEFET/CE, e como estes as avaliam. Pretende-se apontar alguns caminhos possíveis de análise para se pensar os impasses contemporâneos no âmbito do lazer empresarial. Entende-se que o lazer, nas organizações, é capaz de contribuir significativamente na qualidade de vida do indivíduo no trabalho, além de beneficiar diretamente a própria organização. Essa abordagem passa pela contribuição científica para o conhecimento em administração e para a prática administrativa, buscando compreender a questão administrativa da organização, e de como esta dispõe o lazer em seu planejamento no tocante às suas ações efetivas de Responsabilidade Social Empresarial.

**PALAVRAS-CHAVE:** Lazer; Responsabilidade Social Empresarial – SER; Qualidade de Vida no Trabalho - QVT.

## ABSTRACT

This is an empirical-theoretical study which analyzes the use of leisure as a technology capable of contributing to programs geared towards improving quality of life at work. It focuses on the practices of leisure activities among teachers of the CEFET/CE, and the teachers' evaluation of them. It indicates some possible means of analyzing the contemporary difficulties in the area of leisure in the workplace, understanding leisure, in the context of organizations, as capable of making a significant contribution to quality of life of the individual at work, besides bringing direct benefits to the organization. This approach takes in not only the scientific contribution, but also administration practice, seeking to understand administration within the organization, and how it provides for leisure in its planning, in relation to its effective actions of Corporate Social Responsibility.

**KEY WORDS:** Leisure; Corporate Social Responsibility – CSR; Quality of Life at Work - QLW.

## RESUMEN

Se trata de un estudio empírico-teórico que tiene como propósito el análisis de la utilización del ocio como tecnología capaz de contribuir con el perfeccionamiento de los programas de calidad de vida en el trabajo, enfocando las prácticas de actividades de ocio de los profesores del CEFET/CE, y cómo estos las evalúan. Se indican algunos posibles caminos de análisis para pensar en los conflictos contemporáneos en el ámbito del ocio empresarial. Se entiende que el ocio, en las organizaciones, es capaz de contribuir significativamente en la calidad de vida del individuo en el trabajo, además de beneficiar directamente a la propia organización. Ese abordaje pasa por la contribución científica para el conocimiento en administración y para la práctica administrativa, buscando comprender la cuestión administrativa de la organización, y de cómo esta dispone el ocio en su planeamiento en lo que se refiere a sus acciones efectivas de Responsabilidad Social Empresarial.

**PALABRAS CLAVE:** Ocio; Responsabilidad Social Empresarial – SER; Calidad de Vida en el Trabajo - QVT.

## INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial, nos seus primórdios exigia muito trabalho. O processo de acumulação capitalista não foi fácil. Marx, em *O Capital*, conta essa história. Mas uma das características dessa nova sociedade é justamente a rápida mudança na tecnologia, na forma de produzir e trabalhar. Aquilo que no início parecia levar a uma sociedade de escravos abriu outros e inesperados caminhos. Com as novas tecnologias se produz cada vez mais, melhor e com muito menos trabalho.

Os primeiros estudos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho - QVT surgiram na primeira metade do século XX. Estes estudos estavam divididos em duas diretrizes: de um lado uma concepção voltada à produtividade e de outro a preocupação com a satisfação do trabalhador. A partir da segunda metade do referido século, começaram a aparecer às primeiras teorias unindo as duas diretrizes, afinal, pensava-se que não só era possível unir a satisfação à produtividade, como também bom desempenho do trabalhador com satisfação e realização (McGREGOR, 1960).

Surge o tempo livre dos trabalhadores, resultado de conquistas trabalhistas organizadas pelos sindicatos, e como consequência passam a oferecer o entretenimento, isso tudo estimulado pelo interesse econômico de se formar novos quadros de consumidores.

O presente estudo empírico- teórico trata de uma discussão a respeito das atividades de lazer praticadas pelos docentes do CEFET/CE, e como estes as avaliam. Essa discussão acontece inserida na temática de qualidade de vida no trabalho, com enfoque no lazer, entendendo-o como tecnologia possível de incrementar os programas de QVT. Vale destacar que a respeito da temática proposta, a literatura é escassa, representando uma insuficiência teórica que deverá ser contornada de maneira criativa e responsável, utilizando uma discussão cuidadosa do tema.

Portanto, procura-se destacar neste artigo a concepção de qualidade de vida no ambiente de trabalho, de lazer, de tecnologia e de Responsabilidade Social Empresarial - RSE, apresentando através da metodologia os caminhos percorridos para atingir os dados que são exibidos, posteriormente na análise dos resultados. Expondo ao final deste trabalho algumas considerações acerca da pesquisa realizada.

## 1. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO UMA QUESTÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Os temas Qualidade de Vida no Trabalho e Responsabilidade Social Empresarial guardam proximidade e certa identidade, posto que, de forma geral, não estão ligadas, diretamente, aos objetivos essenciais das organizações. São tratadas como atividades acessórias, ainda que atualmente venham sendo tratadas como eventos essenciais à consecução dos objetivos organizacionais. Necessita de

estudos e pesquisas mais aprofundados para que se entenda a crescente atenção que se dá para esses conceitos. Já é comum nas grandes organizações a destinação de recursos em caráter permanente para ações ligadas à Qualidade de Vida no Trabalho e Responsabilidade Social Empresarial, além da criação de órgãos formais, colocados em posição de destaque na estrutura formal.

Primeiramente, a expressão qualidade de vida apareceu nos debates públicos relacionados ao meio ambiente e aos questionamentos quanto às condições da vida urbana. Durante a década de 1950 e início da década de 1960 do século XX, o crescente interesse por se conhecer o bem-estar humano e a preocupação com as consequências da industrialização da sociedade fizeram surgir a necessidade de se medir tal contexto por meio de dados objetivos.

Entretanto, o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi inicialmente apresentado no final da década de 1960 para enfatizar a deficiência da qualidade de vida no local de trabalho. A ideia começou a popularizar-se na década de 1960 até converter-se, hoje, em um conceito utilizado em contextos muito diversos como a saúde, a educação, a economia, a política e o mundo dos serviços em geral.

A ênfase original, aproximadamente de 1969 a 1974, foi marcada pela crescente preocupação de cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes da sociedade norte-americana em relação aos efeitos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores e com as maneiras de se melhorar a experiência de uma pessoa no trabalho. Com a conscientização de diversas inovações no trabalho feitas na Europa, relativas a grupos de trabalho autônomo e tomada de decisões democrática no local de trabalho, questionava-se como a experiência das pessoas no local de trabalho influenciava seu próprio bem-estar psicológico e a produtividade geral das organizações que as empregavam.

Particularmente em função do fascínio que os americanos têm pelos estilos e técnicas gerenciais do Japão, como por exemplo, os Círculos de Controle da Qualidade – CCQ, eles começaram a estudar abordagens alternativas à gerência. Por outro lado, muitos dos projetos de QVT iniciados no princípio da década de 1970 estavam começando a apresentar algum sucesso. Assim, os primeiros anos da década de 1980 testemunharam um interesse renovado e uma apreciação pela importância da qualidade de vida dos empregados. De modo semelhante às tendências do desenvolvimento organizacional, foi posta uma ênfase maior na relação entre programas de produtividade centrados no empregado e os esforços de QVT, tanto em organizações pequenas como grandes.

A literatura traça a QVT essencialmente em duas dimensões amplas: a primeira como conjunto de condições e práticas organizacionais tais como cargos enriquecidos, participação dos empregados nos processos de tomada de decisões, condições seguras de trabalho e assim por diante; e a segunda equaciona a QVT com os efeitos visíveis que as condições de trabalho têm no bem-estar de um indivíduo, por exemplo, manifestações de satisfação no local de trabalho, crescimento e desenvolvimento dos funcionários, a capacidade de atender toda a gama de necessidades humanas.

A qualidade de vida trata da experiência emocional da pessoa com o seu trabalho, no momento em que tantas mudanças sociais e tecnológicas se instalam de forma intensa e acelerada. Aborda efeitos desta realidade no bem-estar da pessoa do ponto de vista emocional e profissional, enfocando as consequências do trabalho sobre a pessoa e seus efeitos nos resultados da organização (BOM SUCESSO, 1998).

Segundo Albuquerque e França (1998) a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para a realização do trabalho.

França (1997) reforça essa concepção em outra obra quando diz que a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha toda a empresa e as pessoas, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

De acordo com Westley (1979), a qualidade de vida no trabalho relaciona-se a esforços voltados para a humanização do trabalho, que buscam solucionar problemas gerados pela própria natureza.

Lolas (1997, apud Viguera, 2002, p. 2) diz que qualidade de vida “se trata de um construto subjetivo, multidimensional, complexo e dinâmico: é a própria satisfação, em diversas áreas vitais e inclui aspectos positivos e negativos”.

França e Assis (1995, p. 29) afirmam que:

“QVT é uma evolução da Qualidade Total. É o ultimo elo da cadeia. Não dá para falar em Qualidade Total se não se abrange à qualidade de vida das pessoas no trabalho. O esforço que tem se desenvolvido é de conscientização e preparação para uma postura de qualidade em todos os enfoques. QVT significa condições adequadas e os desafios de respeitar e ser respeitado como profissional. O trabalho focado em serviço social e saúde é muito imediatista. É necessário colocar a QVT num contexto mais intelectual. Não só concreto e imediato. O excesso de pragmatismo leva ao reducionismo. QVT deve estar num contexto mais amplo de qualidade e de gestão. A gestão das pessoas deve incluir esta preocupação.” (FRANÇA E ASSIS, 1995, p. 29)

Atualmente se aceita que a organização é mais que uma entidade jurídica empenhada na produção e venda de bens e serviços com finalidade de lucro. Ela é igualmente a junção dos princípios das crenças dos indivíduos que lhe dão substância. De fato, é a expressão daqueles que lideram em seu desenvolvimento e na condução de seus negócios. Ocupando uma posição intermediária entre a sociedade e grupos, a cultura organizacional tanto pode ser considerada como manifestações da cultura social ou como formação de cultura de grupos (MUSSETI, 2002).

A cultura organizacional é o ingrediente básico para incrementar bons programas de qualidade de vida no trabalho. Muitos administradores, ao planejarem programas de qualidade, pensam em tudo, mas esquecem de que o sucesso dos programas depende do esforço dos trabalhadores, que para se empenharem precisam de algo muito simples, satisfação dentro do seu ambiente de trabalho. (MUSSETTI, 2002)

Um grande esforço tem sido realizado, principalmente pela academia (Carroll, 1991; Zadek, 1994 e 1998), para que o conceito de responsabilidade social das empresas perca a perspectiva assistencialista, direcionada para atividades e projetos filantrópicos, consolidando-se de forma cada vez mais multidimensional e sistêmica, inserida na gestão da empresa. Isto é, acompanhando as demais mudanças relacionais que vêm ocorrendo no mercado e nas organizações, de forma a motivar interdependência e interligação socialmente responsável entre os diversos *stakeholders*, ligados direta ou indiretamente ao negócio da empresa (Ashley *et al*, 2000; Ashley, 2002). Vale destacar os estudos de Carrol (1991), os quais propõem um modelo piramidal de responsabilidade social da empresa, o qual está dividido em quatro dimensões: econômica, legal, ética e discricionária (ou filantrópica).

Melo Neto e Froes (2001) argumentam que as empresas socialmente responsáveis tendem a se destacar pelo seu padrão de comportamento ético-social, demonstrando comprometimento com a comunidade local e com seus empregados, por meio de ações sociais cujo principal objetivo não é o marketing, mas o desenvolvimento local. Nesse sentido, a RSE é a transferência plena dos valores éticos da empresa, traduzidos na sustentabilidade e efetividade de suas ações sociais.

De acordo com Ashley (2002), a RSE é entendida como comprometimento de todos os agentes sociais (governos, empresas privadas, sociedade civil e terceiro setor) com respeito a todos aqueles que com eles interagem (fornecedores, comunidade interna, clientes etc.).

Para Borger (2001) a responsabilidade social deve ser vista como parte da cultura, da visão e dos valores da empresa, requerendo uma filosofia e um compromisso articulado na afirmação da missão, manual dos empregados, marketing e comunicação com todos. Ela entende ainda que a formalização da incorporação da RSE na missão, princípios e códigos de conduta não significa que faça parte da cultura organizacional - o engajamento da responsabilidade social leva a mudanças nas empresas. Nesse contexto, Gaioto (2001, p. 23) entende a RSE como um processo contínuo de aprendizagem que para se concretizar deve ser incorporado à gestão dos negócios.

De acordo com Pessoa (2005) o conceito de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) não se reduz apenas à racionalidade instrumental, mas requer a necessidade de se discutir um novo conceito de empresa, que incorpore novos valores nas relações sociais, econômicas e políticas.

Qualidade de Vida no Trabalho é o atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa, daí pode-se unir a Responsabilidade Social Empresarial à Qualidade de Vida no Trabalho. Na medida em que as empresas que agem com responsabilidade social, não só devem estar preocupadas com a qualidade de vida de seus trabalhadores, como implementam ações de gestão para tal.

## 2. LAZER: UMA TECNOLOGIA POSSÍVEL

Dentre os pioneiros do estudo do lazer no Brasil, destacam-se Requiça (1980), definindo lazer como uma “ocupação não obrigatória, de livre escolha do indivíduo que a vive, e cujos valores propiciam condições de recuperação psicossomática e de desenvolvimento pessoal e social”. Por sua vez para Medeiros (1980, p. 03) é “o espaço de tempo não comprometido, do qual podemos dispor livremente, porque já cumprimos nossas obrigações de trabalho e de vida”.

Marcellino (1996) entende o lazer como cultura vivenciada no tempo disponível e espaço privilegiado de manifestação das possibilidades lúdicas, que tem como objetivo não só o divertimento e o descanso, mas também, o desenvolvimento pessoal e social.

O lazer é entendido por Dumazedier (1973) 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 formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora, após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais

Para Bramante (1998, p. 09), o lazer se traduz por uma dimensão privilegiada da expressão humana dentro de um tempo conquistado, materializada através de uma experiência pessoal criativa, de prazer e que não se repete no tempo/espaço, cujo eixo principal é a ludicidade. Ela é enriquecida pelo seu potencial socializador e determinada, predominantemente, por uma grande motivação intrínseca e realizada dentro de um contexto marcado pela percepção de liberdade. E feita por amor, pode transcender a existência e, muitas vezes, chega a aproximar-se de um ato de fé. Sua vivência está relacionada diretamente às oportunidades de acesso aos bens culturais, os quais são determinados, via de regra, por fatores sociais, políticos e econômicos, além de serem influenciados por fatores ambientais.

Na sua conceituação, Bramante (1998) optou pelo emprego da palavra experiência em vez de atividade, pois leva em consideração a componente qualidade, que a vivência da experiência no lazer carrega. Para ele, o lazer caracteriza-se como uma experiência única e momentânea, na qual estão presentes a criatividade, o prazer e a liberdade.

Parraguez e Abin (2002) entendem que o lazer é uma atitude com que se ocupa o tempo não reivindicado (tempo livre) pelo trabalho profissional ou atividade laboral. O conceito de tempo livre faz referência à existência de uma determinada quantidade de tempo, geralmente alheio às obrigações laborais, sociais ou de outro tipo, e que constitui, em potencial, um tempo livre para o exercício da expressão e liberdade pessoal. Dispor de tempo livre não significa necessariamente desfrutar de lazer, tempo livre é a condição necessária para que o lazer tenha espaço, mas lazer é uma realidade diferente e surge como consequência de uma eleição e um uso voluntário e prazeroso do tempo livre.

O tempo está sempre condicionado a normas de conduta e padrões sociais, por isso a opção pelo emprego da expressão *tempo disponível*, isto é, tempo em que não existe nenhuma obrigatoriedade a ser cumprida, possibilita a escolha de atividades práticas ou contemplativas (MARCELLINO, 2003), em vez de livre apenas do trabalho. E é no tempo liberado, ou seja, depois de todas as obrigações cumpridas, que o ser humano está disponível para a prática do lazer.

Discutir o lazer, segundo Pinto (1995, p. 25), “exige tomada de consciência em relação às contradições do cotidiano e à humanização das relações fundada na ética lúdica”, na busca de manter interfaces com a saúde, a educação e a sociabilização para a cidadania. Daí a necessidade de parcerias no lazer que possibilitem “democratizar múltiplas vivências de conteúdos culturais, ampliando possibilidades para os sonhos, as experiências, as apropriações e recriações de saberes”.

Paiva (2003) declara que a definição de lazer utilizada não deve ser considerada como uma ideia fechada sobre o tema, pois se deve levar em consideração aspectos da sociedade e da época em que se está inserido, bem como a relação com outros componentes da estrutura social. Se não forem considerados - sociedade, cultura, época, ambiente, gênero dos indivíduos, grau de escolaridade e idade - o entendimento do lazer poderá ser equivocado.

Pinto (1995) entende que o lazer deva ser fundado na vivência lúdica como exercício de cidadania e de criatividade, desafiando limites de tempo, de espaços e das condições materiais e metodológicas.

Já para Dumazedier (1980), o lazer permite uma participação social maior e livre, a prática de uma cultura desinteressada do corpo, da sensibilidade e da razão, além da formação prática e técnica; oferece novas possibilidades de integração voluntária à vida de agrupamentos recreativos, culturais e sociais; possibilita o desenvolvimento livre das atitudes adquiridas na escola e incita a adotar atitudes ativas na utilização de fontes diversas de informações tradicionais ou modernas (imprensa, filme, rádio, televisão).

As tecnologias na organização fundamentam-se no conhecimento, no equipamento e em outras técnicas usadas na execução das tarefas. Elas exercem influência sobre os tipos de entradas que ingressam na organização e sobre as saídas do sistema. Todas as organizações modernas foram influenciadas pela rápida aceleração tecnológica ocorrida na nossa sociedade.

As expressões tecnologia e transformação tecnológica contêm numerosos sentidos, que vão desde significados específicos até conotações amplas. Na sua acepção mais estrita, tais expressões relacionam-se com tecnologia mecânica, isto é, os meios mecânicos para a produção de bens e serviços e para a substituição dos esforços humanos. No seu sentido mais geral, a tecnologia refere-se ao conhecimento sobre a execução de certas tarefas ou atividades. Jacques Ellul atribui à tecnologia - ou, como ele a chama, à técnica - uma conotação ampla, referindo-se aos meios padronizados que se empregam para atingir um objetivo ou resultado predeterminado. Dessa forma, a tecnologia converte o comportamento espontâneo e irrefletido em comportamento deliberado e racionalizado (KAST; ROSENZWEIG, 1992).

### 3. METODOLOGIA

A pesquisa aconteceu nas dependências da ASSETECE, CEFET/CE, obtendo a colaboração dos professores do CEFET/CE, localizado na Avenida 13 de maio, nº 2081, Cep. 60.040-531, no bairro do Benfica. Assim, a população consistiu do total dos docentes que estão lotados e ministrando aulas no CEFET/CE - unidade de Fortaleza (Benfica e Aldeota) no semestre de 2005.2, sendo ela composta por 293 professores.

A metodologia usada nesta pesquisa constou de um estudo exploratório, utilizando a pesquisa bibliográfica, a fim de se inteirar melhor do assunto a ser tratado; e descritivo, o qual utilizou o questionário como principal procedimento de coleta de dados, ressaltando na análise a descrição das características - quanto aos docentes.

Por ser uma pesquisa descritiva contou com a aplicação de um questionário fechado e estruturado com 20 questões para os docentes do Centro Federal de Educação Tecnológica do Estado do Ceará - CEFET/CE, referentes à qualidade de vida no trabalho, tendo os Programas de Lazer como foco.

Ela foi realizada com o objetivo principal de analisar as contribuições do lazer na vida individual e organizacional dos docentes do CEFET/CE, além de proporcionar uma discussão política na instituição sobre a temática - o lazer e o trabalho.

É, portanto, um estudo de caso, que de acordo com Yin (2001, apud Gil, 2002) é considerado como o delineamento mais adequado para a investigação de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto real, onde os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente percebidos. Tanto pode trabalhar com evidência quantitativa ou qualitativa. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permite seu amplo e detalhado conhecimento. Além disso, não precisa necessariamente de um modo único de coleta de dados.

A amostra foi probabilística por conveniência, utilizando a técnica aleatória proporcional estratificada, uma vez que os respondentes não foram apontados, apenas participando da pesquisa aqueles que aceitam contribuir com este estudo. Sendo assim, a amostra foi composta pela participação de 63 docentes, equivalendo aproximadamente 21,5 % do universo.

A pesquisa analisou os dados que foram obtidos por meio da aplicação do questionário para os docentes do CEFET/CE, e de uma entrevista realizada com presidente da associação. Os dados foram analisados e interpretados utilizando-se o *software Sphinx*.

#### 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A maioria dos docentes possui família, o que significa ter um referencial (segurança), aspecto relevante para a perspectiva da qualidade de vida. Vale destacar a preocupação que existe por parte deles em relação a sua qualificação profissional, nesta amostra 42,86% declaram possuir mestrado, e obtendo a mesma amostragem com 42,86%, destacam-se os especialistas. Em seguida observou-se a existência de apenas 11,11% com graduação, e apontando no quadro dos participantes 3,17% com doutorado.

Dos participantes da pesquisa, 50,79% declararam estar no CEFET/CE durante o período da manhã, 82,54% pela tarde e 57,14% pela noite. Por meio destas informações percebe-se que os professores estão com uma carga horária elevada, acontecendo de alguns estarem na instituição nos três turnos. Obtendo 80,95% indicações, foi constatada a carga horária de 40 h/a por semana entre os docentes, 9,52% apontaram ter 20 h/a, 4,76% disseram ter 12 h/a, 1,59% declarou ter 15 h/a, 1,59% ter 30 h/a e 1,59% revelou possuir 19 h/a.

Como muitos dos participantes não dispõem de outro tempo livre a não ser o do fim de semana, entre uma aula e outra, ou entre um turno e outro, esse tipo de ação promovida pela instituição oportunizaria aos docentes práticas de lazer. Isso contribuiria para a satisfação dos profissionais da educação em estar na instituição, tornando um espaço agradável para a sua permanência, a qual poderia estar oferecendo atividades culturais, artesanais, lúdicas, esportivas, etc.

Vale destacar que o conceito utilizado neste estudo de tempo livre se refere ao conceito utilizado por Aznar (apud PADILHA 2000, p. 65), que o aponta como uma necessidade urgente de se conquistar o tempo livre ou "tempo novo". Este "tempo novo" tem como características principais:

- 1 - não ser tempo forçado e sim desejado;
- 2 - não ser um "tempo-tampão" apêndice de outro tempo-modelo e, sim, um tempo-em-si autônomo;
- 3 - não ser tempo vazio, na medida em que ele recebe qualquer proposta de atividade. Este tempo "tem a propriedade notável e inaudita de conter todos os ingredientes da liberdade" (AZNAR, 1995, p. 244, apud PADILHA, 2000, p. 65).

Os docentes disseram ter como principal atividade física a caminhada 44,44%, em seguida veio à musculação tendo 15,87% indicações, depois veio o futebol com 6,35% citações, sendo apontada a prática da ginástica por 4,76% respondentes, e obtendo a mesma amostragem a hidroginástica com 4,76% indicações, a natação registrou 3,17% menções. Foram lembrados ainda por 9,26% dos participantes, na opção outra atividade: o alongamento, a trilha ecológica, o hipismo, a dança, a *yoga*. Observou-se ainda que um número considerável de 33,33% dos docentes afirmou não praticar absolutamente nada.

No que se refere ao desfrute das férias, 74,60% preferem usufruir integralmente de suas férias, ao contrário de 25,40%, que se pudessem gostariam de vender parte de suas férias, fato que não é possível, pois todos saem juntos no mês referente às férias dos alunos.

A respeito do que fazem no tempo livre entre uma aula e outra ou mesmo para aqueles que preferem ficar no estabelecimento no intervalo entre os turnos, verificou-se que 68,25% dos participantes da pesquisa afirmaram que resolvem atividades pendentes do trabalho, em seguida vem com 61,90% indicações aqueles que usam esse tempo para resolver problemas pessoais. Constatou-se também que 61,90% dos docentes disseram que gostam de ler jornais e/ou revistas nesse intervalo, 28,57% citaram que saem para fazer compras, 20,63% indicaram a preferência por andar a pé pela redondeza, 12,70% declararam ir a ASSETECE. Houve ainda 15,87% indicações a outras atividades durante o tempo em que não se encontram em sala de aula, como ir à biblioteca, consultar *internet*, assistir TV, conversar com amigos, desenhar, merendar.

Observa-se a aplicabilidade dos conceitos de Requiza (1980) e de Medeiros (1980), que enfocam a preocupação do repouso, da diversão e do desenvolvimento pessoal como sendo funções do lazer para o homem contemporâneo.

Perguntou-se a respeito da associação a clubes, e o resultado encontrado não é animador, pois 76,20% dos participantes declararam não estar associados, isso implica não desfrutar de programas

de lazer organizados por instituições mais específicas; apenas 23,81% confirmaram sua associação, sendo 7,94% pelo BNB Clube, 3,17% pelo clube APESC, e 12,70% declararam na opção outro clube frequentar: AABB, Oficiais da PM, Remanso Hotel, Policia Federal, Petrobrás.

A respeito da frequência em espaços de lazer, 73,02% dos docentes declararam que não frequentam nenhum espaço de lazer; e os que declararam frequentar espaços de lazer correspondem a 26,98%. Ainda, afirmaram frequentar esses espaços para fazer amigos 6,35%; fazer ginástica 1,59%; praticar jogos de mesa 1,59%; praticar esportes 4,76%; ler 7,94%; ver os amigos 19,05%; e 6,35% apontaram outros motivos: sair com a família, comer, beber, piscina, sinuca, *ping pong*, descansar. A opção dança não foi lembrada como motivo relevante para a frequência.

Sabe-se que o tempo de *lazer* prescinde do tempo livre. Segundo Aznar (1995), *tempo livre* é um conceito que possui as seguintes características: a) não ser tempo forçado e sim desejado; b) não ser "tampão", ou seja, apêndice de outro tempo-modelo e, sim, um tempo-em-si autônomo; c) não ser tempo vazio, na medida em que ele recebe qualquer proposta de atividade. Este tempo "tem a propriedade notável e inaudita de conter todos os ingredientes da liberdade".

Verifica-se que apenas 23,80% dos docentes afirmaram sua associação e 64,58% praticando atividades de lazer independentemente de estarem associados, garantindo sua frequência em espaços de lazer. Contudo, somente 17,46% dos participantes puderam avaliar os Programas de Lazer, pois se encontravam associados e/ou praticando alguma atividade de lazer.

De Masi (2003, p. 241) sugere "redesenhar a organização para adequá-la aos nossos biorritmos e as nossas necessidades de amizade, jogo e convívio". Isso poderia ser feito pela ASSETECE, realizando novos convênios e incentivando os docentes a se associarem. Além disso, a ASSETECE e o próprio CEFET/CE poderiam desenvolver campanha sensibilizadora aos docentes para serem associados, porque há docentes que não conhecem os benefícios da prática de atividades de lazer.

Dos participantes, 87,30% declararam ter tido como principal benefício a redução do estresse, em seguida com 55,56% indicações a melhoria da saúde em geral, e a melhoria do relacionamento interpessoal vem logo após com 53,97% citações, o aumento da autoestima obteve 44,44% indicações, 38,10% docentes destacaram melhoria na concentração nas tarefas, 17,46% lembraram da satisfação de estar na empresa, 1,59% declararam obter satisfação pessoal como benefício do lazer em sua vida. E 6,35% dos participantes afirmaram não ter havido benefício algum com o lazer.

Diante disso, vale destacar que o lazer é um elemento possível de atuar em vários campos da vida da pessoa, gerando satisfação - qualidade de vida. Esta reflexão sobre o lazer como dimensão importante para o desenvolvimento humano vai, portanto, de encontro ao pensamento de Dumazedier (1994), cuja definição de lazer enfatiza também o desenvolvimento pessoal, a participação, a liberdade da pessoa e a escolha voluntária das atividades, conforme já destacado.

De acordo com Pereira (2003) deve-se pensar em qualidade das relações de trabalho e suas consequências na saúde das pessoas e da organização. O esforço que se deve buscar desenvolver é o de conscientização e preparação para uma postura de qualidade com visão holística, valorizando os fatores biopsicossocial e organizacional.

Entretanto, quanto ao entendimento sobre a desvantagem de se praticar atividades de lazer, foi animador, uma vez que se obteve um índice alto na opção não há desvantagem com 76,20% de indicações.

Para os 24% dos docentes que veem desvantagem na prática do lazer, 35% indicaram que a principal desvantagem é o *tempo fora do estudo*. Dezesete por cento indicaram *imposição de certas atividades de lazer* (não se poder participar do planejamento das atividades e dos programas recreativos), 13% indicaram *tempo fora de casa, gastos com gasolina, tempo fora do trabalho, 9% desperdício de tempo*.

Segundo Camargo (1998), torna-se necessário que a atividade de lazer seja uma prática pessoal, voluntária, gratuita, prazerosa e liberatória, portanto, se alguma atividade pretensamente lúdica não assume essas características, não deve ser classificada como lazer. Dumazedier (1980) destaca que a atividade seja "desinteressada", ou seja, que com ela não se pode ter fim lucrativo, utilitário ou ideológico; assim sendo, uma atividade ligada a algum desses fins deve ser denominada *semi-lazer* que significa toda e qualquer atividade prazerosa que de alguma forma se mescle com as finalidades de uma obrigação institucional.



A respeito da concepção de lazer foi possível elaborar um conceito coletivo a partir dos comentários individuais dos participantes. Desse modo, os docentes do CEFET/CE vão entendê-lo como um conjunto de atividades realizadas no tempo livre das obrigações, por vontade própria, que proporciona prazer ou bem-estar. Sendo essa atividade necessária para seu engrandecimento/desenvolvimento pessoal, gerando-lhe qualidade de vida, podendo ser estendida a todas as áreas de sua vida.

De modo geral, os docentes conhecem o que é lazer, no sentido compreendido por Dumazedier (1973), ou seja, funcionalista. Além disso, os docentes atribuem ao lazer um valor positivo, visto que para eles praticar atividades de lazer representa benefícios na saúde mental e física, além de favorecer a vida social. Assim os docentes entendem lazer no sentido de Dumazedier (1973), Camargo (1998), e Marcellino (2000), ou seja, como uma prática salutar.

Com base nos resultados, Friedmann (1972) explica a oposição existente entre trabalho e lazer afirmando que os trabalhadores buscam reconquistar no lazer tudo aquilo de que se veem privados no trabalho. Esse mesmo autor analisa problemas difíceis de serem superados, em que os empregados rejeitam o trabalho, criando expectativas de que o lazer possa compensar as insatisfações vividas no campo profissional.

Pode-se dizer que os docentes entendem o lazer, não no sentido de filosofia de vida, e, neste caso, é necessário que eles despertem e o busquem, incessantemente.

Procurou-se saber dos docentes quais seriam as principais vantagens para a instituição de se ter políticas de lazer. O resultado alcançado surpreende, já que 66,66% docentes declararam que a integração do corpo docente é importante e benéfica para o CEFET/CE, em seguida vem com 22,22% das citações a disposição dos profissionais, os quais acreditam que atingiriam melhores resultados para a instituição. Logo após é lembrado por 17,46% docentes a opção maior desempenho profissional, vindo com 3,17% citações as opções satisfação de estar na empresa, e melhoria nas condições de trabalho. Obteve 1,59% menção a opção melhoria nas condições de trabalho. Vale destacar que 19,05% dos participantes preferiram não opinar.

Os docentes entendem que o processo de implementação de programas de lazer dentro da instituição favorece o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, entretanto, essa via não é de mão única, porque é importante considerar a multidimensionalidade da qualidade de vida no trabalho. Isso significa que, o planejamento e a execução de políticas institucionais voltadas para o lazer beneficiariam tanto o indivíduo, quanto à instituição.

Fromer e Vieira (2003) compreendem o lazer como uma dimensão capaz de estimular a criatividade, e de favorecer os relacionamentos interpessoais, torna-o um elemento fundamental e de natureza concreta para a melhoria da vida dos indivíduos, na medida em que enseja motivação para que se continue ativo, produtivo e interessado, convergindo para a realização pessoal. Pereira (2001) e Fromer e Vieira (2003) reforçam a concepção de que o lazer favorece não apenas aos indivíduos que colaboram com a instituição de ensino, já que estando as pessoas menos estressadas, satisfeitas, mais integradas os resultados positivos se estenderão à organização.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O diagnóstico realizado dentro da instituição de ensino Centro Federal de Educação Tecnologia do Ceará - CEFET/CE representa uma foto das possibilidades de gestão. Observou-se nesta pesquisa o desejo de políticas organizacionais que procurem colocar em prática Programas de Lazer - PL, de modo que o tempo ocioso se realizasse por vontade e não por falta de opção de práticas que favoreçam o bem-estar, o prazer em estar inserido na instituição.

É importante destacar que a implementação de Programas de Lazer foi considerada benéfica tanto para o indivíduo como para a própria organização que oportuniza tal prática. E isso por que favorece o desenvolvimento de um clima em que o trabalhador se sente parte da organização, procurando contribuir com o sucesso desta.

Isso significa que o lazer é um elemento possível de atuar em vários campos da vida da pessoa, gerando satisfação - qualidade de vida. Esta reflexão sobre o lazer como dimensão importante para o desenvolvimento humano vai, portanto, de encontro ao pensamento de Dumazedier (1994), cuja

definição de lazer enfatiza também o desenvolvimento pessoal, a participação, a liberdade da pessoa e a escolha voluntária das atividades.

Fromer e Vieira (2003) lembram que, de uma maneira geral, a compreensão do lazer como uma dimensão capaz de mexer com a criatividade, e de favorecer os relacionamentos interpessoais, torna-o um elemento fundamental. O lazer, portanto representa uma alternativa concreta para a melhoria da qualidade de vida, na medida em que enseja motivação para que se continue ativo, produtivo e interessado, convergindo para a realização pessoal.

Bom Sucesso (1998) enfatiza que o empregado pode buscar na organização: salário, estabilidade, desafio, possibilidades de crescimento e de aprendizagem, convivência, amizade, status. Nesse contexto retoma-se a ideia de que uma organização que disponibiliza programas de lazer organizados para seus funcionários, no caso de nossa pesquisa os docentes de um estabelecimento de ensino, só tem a ganhar, pois assim como pode se citar benefícios provocados pelo lazer aos indivíduos pode-se também apontá-los para a organização.

Nesse sentido, Marcellino (2003, p. 40) considera o lazer como possibilidade privilegiada, enfatizada, para a vivência de valores que embasem mudanças, ou abram perspectivas para mudanças de ordem moral e cultural necessárias para a implantação de uma nova ordem social.

Pode-se, a partir daqui, perceber que é totalmente possível incluir o lazer na Qualidade de Vida no Trabalho, levando em consideração o caráter multidimensional da Qualidade de Vida. Isso significa desenvolver dentro das organizações um clima que favorece ao desenvolvimento individual e institucional, de modo que o trabalhador tome consciência de seu papel como principal colaborador dentro dela.

E é dessa maneira que uma instituição pode se definir como sendo responsável socialmente, visto que estaria agindo além do estipulado, inserindo no seu planejamento o lazer como uma tecnologia possível para o desenvolvimento de uma gestão singular, tornando a vida do trabalho significativa, isto é, de qualidade no espaço de trabalho.

## REFERENCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, 1998.

ASHLEY, P. A. (Coord). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2002.

ASHLEY, P. A.; COUTINHO, R. B. G.; TOMEI, P. A. Responsabilidade Social Corporativa e Cidadania Empresarial: Uma Análise Conceitual Comparativa. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 24, Florianópolis. **Anais...**, Florianópolis: ANPAD, set 2000.

AZNAR, G. **Trabalhar menos para todos trabalharem**. São Paulo: Scritta/Página Aberta, 1995.

BORGER, F. G. **Responsabilidade social**: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial. 2001. 258 f. Tese (Doutorado em Administração) - FEAC – USP, São Paulo, 2001.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

BRAMANTE, A. C. Lazer: concepções e significados. In: **Licere**, v.1, n.1, pp. 09-17, set. 1998.

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

CARROLL, A. B. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of corporate stakeholders. **Business Horizons**, v. 34, p. 39-48, jul./ago. 1991.

DE MASI, D. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 3. ed. Rio de Janeiro: Jose Olympio Ltda., e Brasília: Editora da UnB, 2003.

DUMAZEDIER, J. **A revolução do tempo livre**. Tradução de Luiz Octávio Lima Camargo e Marília AnSarah. São Paulo/SP: SESC / Nobel, 1994.

- \_\_\_\_\_. **Valores e conteúdos culturais do lazer**. São Paulo: SESC, 1980.
- \_\_\_\_\_. **Lazer e cultura popular**. Tradução de M. L. Machado. São Paulo: Perspectiva, 1973.
- FRANÇA, A. C. L. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.
- FRANÇA, A. C. L. ASSIS, M. P. de. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. **Era Light**. São Paulo, v 2, n. 2, p. 26-32, mar./abr. 1995.
- FRIEDMANN, G. **O trabalho em migalhas**. São Paulo: Perspectiva, 1972.
- FROMER, B.; VIEIRA, D. D. **Turismo e terceira idade**. São Paulo, SP: Aleph, 2003.
- GAIOTO, F. R. **Da responsabilidade social à ética empresarial aplicada ao relacionamento com clientes em processos pós-vendas**: estudo de caso do Procon-PR. Florianópolis, 2001. 130 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, 2001.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.
- KAST, F. E; ROSENZWEIG, J. **Organização e administração**: um enfoque sistêmico. 4. ed. São Paulo: Pioneira, 1992, v. 1.
- MARCELLINO, N. C.. **Lazer e educação**. 10. ed. Campinas: Papyrus, 2003
- \_\_\_\_\_. **Lazer e humanização**. 4. ed. Campinas: Papyrus, 2000. (Coleção Fazer/Lazer).
- \_\_\_\_\_. (org.). **Políticas públicas setoriais de lazer**: o papel das prefeituras, Campinas, São Paulo: Autores Associados, 1996.
- MCGREGOR, D. M. **The human side of enterprise**. Nova York: McGraw-Hill, 1960.
- MEDEIROS, E. B. **Educação para o lazer**. Boletim de Intercambio. Rio de Janeiro: 1980.
- MELO NETO, F. P. de; FROES, C. **Responsabilidade social e cidadania empresarial**: a administração do terceiro setor. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
- MUSETTI, M. G. **Fatores condicionantes da qualidade de vida no trabalho**: um estudo de caso com docentes da Universidade Estadual de Londrina. Londrina: Universidade Estadual de Maringá, 2002. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração na área de Gestão de Negócios, 2002.
- PADILHA, V. **O tempo livre e o capitalismo**: um par imperfeito. Campinas: Alínea, 2000. 112p.
- PAIVA, J. L. **Lazer, política cultural e extensão universitária no projeto de ensino, pesquisa e extensão**: recreação comunitária. Campinas, Unicamp, FEF (Dissertação de Mestrado), 2003.
- PARRAGUEZ, P. O.; ABIN, S. H. Propuesta para un espacio de ocio para las personas mayores. In: 6º CONGRESO MUNDIAL DE ÓCIO: ocio e desarrollo humano. **Anais de Bilbao**, Espanha, 2002.
- PEREIRA, L. Z. Qualidade de vida e estresse ocupacional nas alturas: o caso dos aeronautas brasileiros. **Revista de Ciências Humanas**, Viçosa, v.1, n. 1, p. 43-59, fev/jul. 2001.
- PESSOA, R. W. A. **Teoria e prática de ações de responsabilidade social empresarial em pequenas empresas**: o caso das panificadoras do estado do Ceará. Dissertação (Mestrado em Administração) CESA - UECE, Fortaleza, 2005.
- PINTO, L. M. S. M. Lazer: vivência privilegiada do lúdico. In: **O Lúdico e as Políticas Públicas**: Realidade e Perspectivas. Belo Horizonte: PBH/SMES, 1995.
- REQUIXA, R. **Sugestões de diretrizes para uma política nacional de lazer**. São Paulo: SESC, 1980.

VIGUERA, V. **Calidad de vida y envejecimiento**. Disponível na *web* <[www.psicomundo.com/tiempo/cvepe2/clase2.htm](http://www.psicomundo.com/tiempo/cvepe2/clase2.htm)> Acesso em: 18 de dezembro de 2002.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**. v. 32, 1979.

ZADEK, S. Trading ethics: auditing the market. **Journal of Economic Issues**, v. 28, n. 2, jun. 1994. p. 631-645.

\_\_\_\_\_. Balancing performance, ethics, and accountability. **Journal of Business Ethics**, v. 17, n. 13, oct. 1998. p. 1421-1441.