

# O Lazer Como Ferramenta da Qualidade de Vida no Trabalho

## *The Leisure as Tool of the Work Quality of Life*

RAIMUNDO WELLINGTON ARAÚJO PESSOA\*  
LEANDRA FERNANDES DO NASCIMENTO\*\*

### 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 às práticas de atividades de lazer dos professores do Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará - CECEFET-CE; e como estes as avaliam. A pesquisa contou com a participação de 63 docentes da dessa instituição. Apontam-se alguns caminhos possíveis de análise para se pensarem os impasses contemporâneos no âmbito do lazer empresarial. Entende-se que o lazer nas organizações é capaz de contribuir significativamente para a qualidade de vida do indivíduo no trabalho, além de beneficiar diretamente a própria organização. Essa abordagem dada ao lazer, como aspecto relevante na qualidade de vida no trabalho, passa pela questão administrativa da organização e de como esta o dispõe no seu planejamento no tocante às suas ações efetivas de responsabilidade social empresarial.

**Palavras-chave:** Lazer. Responsabilidade social empresarial. Qualidade de vida no trabalho - QVT.

---

\* Mestre em Administração de Empresas. Analista Bancário no Banco do Nordeste do Brasil – BNB. E-mail: rwapessoa@click21.com.br

\*\* Universidade Federal do Ceará - UFC. Tecnóloga em Lazer e Formanda em Pedagogia. E-mail: leandrafn@click21.com.br

## ABSTRACT

This is a theoretical-empiric study that has as intention the analysis of the use of leisure technology capable of contributing for the improvement of the programs of quality of life at work, having as focus the leisure activities of teachers at the Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará - CEFET-CE, and how the teachers evaluate them. The 63 teachers of this institution took part in the research. We point out some possible ways of analysis to think about contemporaries impasses about the scope of the leisure enterprise, intending to provoke new reflections concerning the thematic. It is understood that leisure in the organizations is capable of contributing meaningfully in the quality of the individual's life at the work, besides benefiting the own organization. This approach given to leisure, as relevant aspect in the quality of life at work, passes through the administrative question of the organization, and how it makes use of it in its planning in moving its effective action of corporate social responsibility.

**Keywords:** Leisure. Corporate social responsibility. Work quality of life.

## 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. Eles 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 século, começaram a aparecer as 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, como resultado de conquistas trabalhistas organizadas pelos sindicatos, e, conseqüentemente, passa-se a oferecer o entretenimento, tudo isso estimulado pelo interesse econômico de se formarem novos quadros de consumidores.

O presente estudo empírico-teórico trata de uma discussão a respeito das atividades de lazer praticadas pelos docentes do Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará (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 literatura sobre a temática proposta é escassa, representando uma insuficiência teórica que deverá ser contornada de maneira criativa e responsável, mediante 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 utilizada, os caminhos percorridos para atingir os dados que são exibidos, posteriormente, na análise dos resultados. No final do trabalho se expõem 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 estas, de forma geral, não estão diretamente ligadas aos objetivos essenciais das organizações. São consideradas atividades acessórias, ainda que atualmente venham sendo tratadas como eventos essenciais à consecução dos objetivos organizacionais. Fazem-se necessários estudos e pesquisas mais aprofundados para que se entenda a crescente atenção que se dá a 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 à responsabilidade social empresarial, além da criação de órgãos 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 no início da década de 1960, o crescente interesse por se conhecer o bem-estar humano e a preocupação com as conseqüências da industrialização da sociedade fizeram surgir à a necessidade de se medir tal contexto por meio de dados objetivos.

Entretanto, o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) só foi apresentado pela primeira vez no final da década de 1960, para enfatizar as deficiências nessa área. A idéia 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.

De 1969 a 1974, a ênfase esteve, originalmente, na crescente preocupação de cientistas, líderes sindicais, empresários e governantes da sociedade norte-americana quanto aos efeitos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores, assim como nas maneiras de se melhorar a experiência de uma pessoa no trabalho. Com a conscientização de diversas inovações no trabalho introduzidas na Europa, relativas a grupos de trabalho autônomos e à tomada de decisões democráticas no local de trabalho, questionava-se como a experiência das pessoas influenciava seu próprio bem-estar psicológico e a produtividade geral das organizações que as empregavam.

Particularmente em função do fascínio que os americanos têm por 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 um apreço 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 nas grandes.

A literatura aborda a QVT essencialmente em duas dimensões amplas: a primeira a vê como um 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 a relaciona com os efeitos visíveis que as condições de trabalho têm no bem-estar de um indivíduo, como, por exemplo, manifestações de satisfação,

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 conseqüências do trabalho sobre a pessoa e seus efeitos nos resultados da organização (BOM SUCESSO, 1998, p. 29).

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, p. 80) 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 à a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnósticos, elaboração de campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e o 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 é “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 a 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.

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 e das crenças dos indivíduos que lhe dão substância. De fato, é a expressão daqueles que lideram seu desenvolvimento e a condução de seus negócios. Ocupando uma posição intermediária entre a sociedade e grupos, a cultura organizacional pode ser considerada tanto como manifestações da cultura social ou como formação de cultura de grupos (MUSSETI, 2002).

Musetti (2002) entende a cultura organizacional é como 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 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.

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), que propõe um modelo piramidal de responsabilidade social da empresa, dividido em quatro dimensões: econômica, legal, ética e discricionária (ou filantrópica).

Melo Neto e Froes (2001a) 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, reque-rendo uma filosofia e um compromisso articulados na afirmação da missão, manual dos empregados, marketing e comunicação com todos. Ela entende ainda que a formalização da incorporação da RSE na missão, nos princípios e nos 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 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 idéia de humanização e responsabilidade social da empresa. Daí poder-se unir a responsabilidade social empresarial à qualidade de vida no trabalho, na medida em que as empresas que agem com responsabilidade social devem não só estar preocupadas com a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também implementar gestões para tanto.

## **2. LAZER: UMA TECNOLOGIA POSSÍVEL**

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.

Dumazedier (1973, p. 34) entende o lazer como

um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e

entreter-se, ou ainda para desenvolver sua 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. 9),

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/espço, 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, pot 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.

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 idéia 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 compo-



nentes 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, p. 24), 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.

Segundo Kast e Rosenzweig (1992, p. 156), 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.

### 3. METODOLOGIA

A pesquisa foi levada a efeito nas dependências da Associação dos Servidores do CEFET-CE (Assetece), com a colaboração dos professores do CEFET-CE, localizado na Avenida 13 de maio, 2081, 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 segundo semestre de 2005, sendo ela composta por 293 professores.

A metodologia usada constou de um estudo exploratório, mediante pesquisa bibliográfica, para um melhor entendimento do assunto a ser tratado; e de uma análise descritiva, na qual se utilizou o questionário como principal procedimento de coleta de dados, ressaltando-se a descrição das características – quanto aos docentes.

Por ser uma pesquisa descritiva contou com a aplicação de um questionário fechado e estruturado com vinte 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 aceitaram contribuir com este estudo. Sendo assim, a amostra foi composta pela participação de 63 docentes, equivalendo a 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 o presidente da associação. Os dados foram analisados e interpretados utilizando-se o *software* Sphinx.

#### **4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A maioria dos docentes tem família, que constitui um referencial (segurança), aspecto relevante para a perspectiva da quali-

dade de vida. Vale destacar a preocupação que existe por parte deles em relação à sua qualificação profissional. Nesta amostra, 42,86% declararam possuir mestrado, porcentagem igual à dos que se apresentaram como especialistas (42,86%), seguidos de 11,11% com graduação e 3,17% com doutorado.

Dos participantes da pesquisa, 50,79% declararam estar no CEFET-CE durante o período da manhã; 82,54%, à tarde; e 57,14%, à noite. Por meio dessas informações percebe-se que os professores estão com uma carga horária elevada, acontecendo de alguns estarem na instituição nos três turnos. Dos docentes pesquisados, 80,95% têm uma carga horária de quarenta horas-aula por semana; 9,52%, vinte horas-aula; 4,76%, doze horas-aula; 1,59% declarou ter quinze horas-aula; 1,59%, 30 horas-aula; e 1,59%, dezenove horas-aula.

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 promovido pela instituição oportunizaria aos docentes práticas de lazer. Isso contribuiria para a satisfação dos profissionais da educação em estar na instituição, tornando-se esta um espaço agradável para a sua permanência, oferecendo atividades culturais, artesanais, lúdicas, esportivas etc.

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

- 1 - não ser tempo forçado e sim desejado;
- 2 - não ser um “tempo-tampão” apêndice de um 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%), seguida pela musculação (15,87%), pelo futebol (6,35%), pela ginástica (4,76%), pela hidroginástica (4,76%) e pela natação (3,17%). Foram lembrados, ainda, por 9,26% dos participantes, na opção “outra atividade”: alongamento, trilha ecológica, hipismo, dança, ioga. Observou-se também que um número considerável de 33,33% dos docentes afirmou não praticar absolutamente nada.

No que se refere a férias, 74,60% preferem desfrutá-las integralmente. Os outros 25,40% afirmaram que, se pudessem, gostariam de vender parte delas, o que não é possível, pois todos saem juntos no mês das férias dos alunos.

A respeito do que fazem no tempo livre entre uma aula e outra ou mesmo no intervalo entre os turnos, 68,25% dos participantes da pesquisa afirmaram que resolvem atividades pendentes do trabalho e 61,90%, que usam esse tempo para resolver problemas pessoais. Ainda, 61,90% dos docentes disseram que gostam de ler jornais e/ou revistas nesse intervalo; 28,57%, que saem para fazer compras; 20,63%, que gostam de andar a pé pela redondeza; 12,70%, que vão à Asstece. Além disso, 15,87% afirmaram que no tempo em que não se encontram em sala de aula preferem atividades como: ir à biblioteca, consultar a internet, assistir televisão, conversar com amigos, desenhar, merendar.

Perguntados a respeito da associação a algum clube, o resultado encontrado não é animador, pois 76,20% dos participantes declararam não o serem, o que implica não desfrutar de programas de lazer organizados por instituições mais específicas; apenas 23,81% confirmaram serem sócios de clubes como BNB Clube (7,94%) e Apesc (3,17%); 12,70% declararam que freqüentam outros clubes: AABB, dos Oficiais da PM, do Remanso Hotel, da Polícia Federal e da Petrobrás.

A respeito da freqüência a espaços de lazer, 73,02% dos docentes informaram que não o fazem e 26,98%, que os freqüentam para fazer amigos (6,35%), praticar ginástica (1,59%), jogos de mesa (1,59%) e esportes (4,76%), ler (7,94%), ver os amigos (19,05%), além de outros motivos (6,35%), como sair com a família, comer, beber, usar a piscina, jogar sinuca e pingue-pongue, descansar. Dançar não foi lembrado como motivo relevante para a freqüência a esses espaços.

Verificou-se, assim, que apenas 23,80% dos docentes afirmaram serem associados a algum clube e que 64,58% praticam atividades de lazer independentemente de estarem associados, freqüentando 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.

Dos participantes, 87,30% declararam ter tido como principal benefício a redução do estresse; 55,56%, a melhoria da saúde em geral; 53,97%, o enriquecimento do relacionamento interpessoal;

o aumento da auto-estima (44,44%); 38,10%, mais facilidade em concentrar-se nas tarefas; 17,46%, o prazer de estar na empresa; e 1,59%, a satisfação pessoal. E 6,35% afirmaram não terem tido benefício algum com o lazer. Entretanto, quanto ao entendimento sobre a desvantagem de se praticar atividades de lazer, o resultado foi animador, uma vez que se obteve um índice alto (76,20%) na opção “não há desvantagem”.

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

De acordo com Pereira (2003), deve-se pensar em qualidade das relações de trabalho e suas conseqüências 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.

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, proporcionando prazer ou bem-estar. Trata-se de uma atividade necessária para seu desenvolvimento pessoal, gerando qualidade de vida sob todos os aspectos.

Marcellino (2005, p. 155) menciona Friedmann (1972) para explicar a oposição existente entre trabalho e lazer, afirmando que os trabalhadores buscam reconquistar no lazer tudo aquilo de que se vêem privados no trabalho. O “trabalho em migalhas” tem em sua própria constituição problemas tão difíceis de ser superados que os empregados o rejeitam, criando expectativas de que o lazer possa compensar as insatisfações vividas no campo profissional.

Procurou-se saber dos docentes quais seriam as principais vantagens que a instituição teria com a existência de políticas de lazer. O resultado alcançado surpreende: 66,66% docentes vêem como benefício, para o CEFET-CE, a integração do corpo docente. Em seguida vem a maior disposição dos profissionais (22,22%), que geraria melhores resultados para a instituição. E 17,46% assi-

nalaram a opção “maior desempenho profissional”, aparecendo com 3,17% e 1,59%, respectivamente, as opções “satisfação de estar na empresa” e “melhoria nas condições de trabalho”. Vale destacar que 19,05% dos participantes preferiram não opinar.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O diagnóstico realizado dentro da instituição de ensino Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará – CEFET-CE representa uma foto das possibilidades de gestão. Observou-se nesta pesquisa o desejo de que se criem políticas organizacionais que procurem pôr em prática programas de lazer, de modo que não seja a falta de opções que impeça o bem-estar do docente e o prazer em está 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. E isso porque tal iniciativa favoreceria 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, ao 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 anteriormente.

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 o torna 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 idéia 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 podem ser citados

benefícios proporcionados aos indivíduos pelo lazer, também os há com relação à 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 dentro da 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 o 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.

## REFERÊNCIAS

- 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.
- BORGER, F. G. **Responsabilidade social**: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial. São Paulo, 2001. 258f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Engenharia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo.
- BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.
- BRAMANTE, A. C. Lazer: concepções e significados. **Licere**, Belo Horizonte, Celar/UFMG, v.1, n.1, p. 09-17, set. 1998.
- BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de vida no trabalho**: dilemas e perspectivas. Florianópolis: Insular, 1997.

- 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.
- DUMAZEDIER, J. **A revolução do tempo livre**. Trad. de Luiz Octávio Lima Camargo e Marília Ansarah. São Paulo/: Sesc / Nobel, 1994.
- \_\_\_\_\_. **Valores e conteúdos culturais do lazer**. São Paulo: SESC, 1980.
- \_\_\_\_\_. **Lazer e cultura popular**. Trad. de M. L. Machado. São Paulo: Perspectiva, 1973.
- FLEURY, M. T. L. Cultura organizacional e estratégias de mudanças: recolocando estas questões no cenário brasileiro atual. **Revista de Administração de Empresas**, v. 26, n. 2, p. 3-11, abr./jun., 1991.
- 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.
- 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. 130f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.
- 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. Vol 1. São Paulo: Pioneira, 1992.
- MARCELLINO, N. C. **Lazer: formação e atuação profissional**. 7. ed. Campinas: Papyrus, 2005. (Coleção Fazer Lazer).
- \_\_\_\_\_. **Lazer e educação**. 10. ed. Campinas: Papyrus, 2003
- \_\_\_\_ (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.
- 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, 2002. 78f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Estadual de Maringá.
- 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, 2003. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas.



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. Fortaleza, 2005. 161f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual do Ceará.

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.

VIGUERA, V. **Calidad de vida y envejecimiento**. Disponível em <<http://www.psicomundo.com/tiempo/cvepe2/clase2.htm>>. Acesso em: 18 dez. 2002.

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

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZADEK, S. Trading ethics: auditing the market. **Journal of Economic Issues**, v. 28, n. 2, p. 631-45, jun.1994.

. Balancing performance, ethics, and accountability. **Journal of Business Ethics**, v. 17, n. 13, oct. 1998. p. 1421-41.