



DOI: <https://doi.org/10.20396/conex.v19.i1.8659902>

Artigo Original

O Mercado de Trabalho no Contexto do Lazer e da Recreação: uma análise sobre o campo de atuação profissional

The Labor Market in the Context of Leisure and Recreation: an analysis of the field of professional activity

El Mercado Laboral en el Contexto del Ocio y la Recreación: un análisis sobre el campo de actuación profesional

Larissa Silva Guimarães Arruda¹ 

Helder Ferreira Isayama² 

RESUMO

Objetivo: Este trabalho teve como objetivo descrever e analisar as possibilidades de inserção do profissional de lazer e na recreação no mercado de trabalho, bem como identificar limites e potencialidades do trabalho desenvolvido. **Metodologia:** Combinamos as pesquisas bibliográfica e de campo para o desenvolvimento do estudo. **Resultados:** Como resultados foi possível identificar que as potencialidades do mercado de trabalho, estão relacionadas à possibilidade de inserção de profissionais oriundos de diferentes áreas de formação, podendo o profissional atuar tanto no setor público, privado e/ou terceiro setor e exercer uma multiplicidade de funções e/ou cargos. **Conclusão:** Com relação aos limites presentes neste mercado, eles estão relacionados com a insatisfação dos profissionais quanto à remuneração recebida e com a desvalorização da profissão.

Palavras-chave: Atividades de Lazer. Área de Atuação profissional. Mercado de trabalho. Recreação.

¹ Universidade Federal de Minas Gerais, Oricolé – Laboratório de Pesquisa sobre Formação e Atuação Profissional em lazer. Belo Horizonte, MG, Brasil.

² Universidade Federal de Minas Gerais, Departamento de Educação Física, Oricolé – Laboratório de Pesquisa sobre Formação e Atuação Profissional em lazer. Belo Horizonte, MG, Brasil.

Correspondência:

Hélder Ferreira Isayama. Universidade Federal de Minas, Av. Antonio Carlos, 6627, Pampulha, Belo Horizonte – MG, CEP 30270-901. Email: helderisayama@yahoo.com.br



ABSTRACT

Objective: This paper aimed to describe and analyze the possibilities of insertion of leisure and recreation professionals in the labor market, as well as to identify limits and potentialities of the developed work. **Methodology:** It is qualitative and quantitative research with an exploratory characteristic, which used the combination of bibliographical and field research. **Results:** It was possible to identify that the potentialities of the labor market are related to the possibility of insertion of professionals from different areas of training, the professional can work in the public sector, private sector and/or third sector and perform a multiplicity of functions and/or positions. **Conclusion:** Regarding the limits present in this market, they are related to the dissatisfaction of professionals regarding the remuneration received and the devaluation of the profession.

Keywords: Leisure Activities. Professional Practice Location. Job Market. Recreation.

RESUMEN

Objetivo: Este trabajo tiene como objetivo describir y analizar las posibilidades de inserción del profesional del ocio y la recreación en el mercado laboral, así como identificar los límites y las potencialidades del trabajo desarrollado. **Metodología:** Combinamos las investigaciones bibliográficas y de campo para el desarrollo del estudio. **Resultados:** Como resultados fue posible identificar que las potencialidades del mercado de trabajo están relacionadas a la posibilidad de inserción de profesionales oriundos de diferentes áreas de formación, pudiendo el profesional actuar tanto en el sector público, privado y/o tercer sector y ejercer una multiplicidad de funciones y/o cargos. **Conclusión:** Con respecto a los límites presentes en este mercado, están relacionados con la insatisfacción de los profesionales en cuanto a la remuneración recibida y con la devaluación de la profesión.

Palabras Clave: Actividades Recreativas. Ubicación de la Práctica Profesional. Mercado de trabajo. Recreación.

INTRODUÇÃO

Na busca de compreender a atuação do profissional no âmbito do lazer, faz-se necessário entendê-lo como um campo multidisciplinar, que possibilita a concretização de propostas interdisciplinares, por meio da participação de profissionais com diferentes formações (ISAYAMA, 2009). Desse modo, a ação do profissional requer a compreensão sobre uma série de questões gerais acerca da temática e de um mapeamento sobre como cada uma das áreas poderá contribuir com os seus saberes específicos para intervir nesse campo.

Tratando dos estudos relacionados aos profissionais que atuam na área do lazer e da recreação, a maior parte dos estudos acadêmicos é caracterizada por ensaios e apresenta uma abrangência local, com poucos dados que demonstrem o universo de profissionais de lazer e/ou recreação atuantes no Brasil. Nesse contexto, realizamos buscas no *site* do portal do empreendedor do governo federal, procurando a quantidade de Microempreendedores Individuais (MEI)³ inscritos na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)⁴, na subclasse de número 9329-8/99, que engloba as atividades de recreação e lazer, como os animadores e recreadores de festas e eventos. Existe sete mil e quinhentos e sessenta e três (7.563) empresas neste molde, o que pode servir como uma possibilidade de referência do número de profissionais legalizados no país.

A dificuldade em encontrar os dados referentes ao número de recreadores no Brasil pode estar relacionada com a própria atuação no âmbito do lazer, que “ainda não constitui uma categoria profissional plenamente consolidada no mercado de trabalho e no sistema social de maneira geral” (DIAS, ISAYAMA, 2014, p.10). Talvez isso nem seja possível, de modo rígido ou institucionalizado, em função das peculiaridades de cada forma de atuação. Pimentel (2002) diz que a identidade profissional está ligada ao campo empírico e que não há uma unidade como categoria profissional.

Percebe-se uma identidade profissional ligado ao campo empírico, sem perspectivas de efetivar o lazer enquanto produção de conhecimento. Não há uma unidade como categoria profissional, pois muitos não se veem como sujeitos do lazer. Mas, sobretudo, há reforço de imagens distorcidas que acabam distanciando

³ MEI é o pequeno empresário individual que atende as seguintes condições: a) tenha faturamento limitado a R\$ 81.000,00 por ano; b) Que não participe como sócio, administrador ou titular de outra empresa; c) Contrate no máximo um empregado; d) Exerça uma das atividades econômicas previstas no Anexo XIII, da Resolução do Comitê Gestor do Simples Nacional de nº 94/2011, o qual relaciona todas as atividades permitidas ao MEI. Essas informações estão disponíveis no site <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-frequentes>>. Acesso em 24 de abril de 2018.

⁴ CNAE é o instrumento de padronização nacional dos códigos de atividade econômica e dos critérios de enquadramento utilizados pelos diversos órgãos da Administração Tributária do país. É aplicada a todos os agentes econômicos que estão engajados na produção de bens e serviços, podendo compreender estabelecimentos de empresas privadas ou públicas, estabelecimentos agrícolas, organismos públicos e privados, instituições sem fins lucrativos e agentes autônomos (pessoa física).

competência e carisma, forma e conteúdo, formação e intuição (PIMENTEL, 2002, p. 49).

Nesse contexto, identificamos que pesquisas sobre a atuação profissional e mercado de trabalho têm sido foco de diferentes áreas preocupadas com a qualidade da ação exercida por seus profissionais. Por isso, propomos realizar uma discussão a partir da visão de recreadores e para isso, analisamos: como se dá a atuação desses profissionais e sua aproximação com o campo do lazer e da recreação? Quais os objetivos e perspectivas desses profissionais em relação ao mercado de trabalho? Assim, esse estudo objetivou descrever e analisar as possibilidades de inserção do profissional de lazer e na recreação no mercado de trabalho, bem como identificar limites e potencialidades do trabalho desenvolvido.

MÉTODO

Trata-se de um estudo que combinou dois procedimentos metodológicos, a pesquisa bibliográfica e a de campo. A pesquisa de campo concretizou-se por meio da aplicação de questionário *online* e, teve a pretensão de abranger recreadores em âmbito nacional, englobando as questões relacionadas ao perfil e ao mercado de trabalho. O instrumento apresentou 37 questões mescladas entre abertas e fechadas, todas obrigatórias, que contemplaram dados pessoais, relativos à formação acadêmica, profissionais e a relação entre formação profissional e atuação profissional. Esse instrumento foi estruturado a partir da leitura dos seguintes trabalhos: Capi (2016); Santos; Isayama (2014); Silva; Isayama (2015) e Pinheiro (2005).

A divulgação do questionário *online* foi realizada por meio do serviço de *mailing* e da página no *Facebook* – Clube's dos Recreadores, devido ao baixo número de respondentes, o questionário *online* foi disponibilizado via *Facebook*, na página pessoal de uma das pesquisadoras; na página do grupo de pesquisa; e para grupos tanto de caráter público quanto privado, presentes nesta rede social, que discutem a temática recreação e lazer. No final da coleta foi possível obter 44 (quarenta e quatro) questionários válidos.

Para a interpretação dos dados, foi utilizado o programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS IBM), na versão 20 e o *software* Nvivo, versão 10, juntamente com a análise de conteúdo. Assim, foram elencadas três categorias de análise: atuação profissional e suas relações com o mercado de trabalho; caminhos possíveis de atuação profissional; potencialidades e limites do campo de atuação profissional da recreação e do lazer. Essas categorias foram construídas com base no referencial teórico utilizado, nos objetivos desse estudo e nas respostas dadas ao questionário. O estudo teve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (COEP), sob o número de parecer sob o número de parecer 72622917.5.0000.5149 e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi assinado por todos os participantes.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

ATUAÇÃO PROFISSIONAL E SUAS RELAÇÕES COM O MERCADO DE TRABALHO

A expansão do mercado de trabalho em lazer tem resultado na inserção do profissional em diferentes setores: instituições públicas, privadas e do terceiro setor, possibilitando uma perspectiva de trabalho para profissionais ligados às mais diferentes áreas de atuação profissional. Esses setores detêm dispositivos particulares para desenvolver o lazer e atribuir planejamentos de ações, políticas próprias e intencionalidade no mercado. É necessário entender que cada setor econômico apresenta diferentes possibilidades de atuação e fomento das ações de lazer.

Os dados dessa pesquisa demonstram a presença de profissionais nestes três setores, tendo uma prevalência no setor privado, com 39 respostas, 13 para o setor público e 12 para o terceiro setor. O fato de encontrar uma prevalência de atuação no setor privado pode estar relacionado aos sujeitos que foram buscados pela pesquisa, os recreadores. Isso significa dizer que a atuação no setor privado pode ser considerada uma característica da atuação do profissional do lazer e da recreação.

Bramante (2002) descreve que, no setor privado, existe uma combinação perversa; por um lado, há o otimismo exagerado de um segmento da sociedade que considera a indústria do entretenimento a “galinha dos ovos de ouro” para o desenvolvimento da economia do país, capaz de gerar lucros constantes; por outro, este otimismo convive com lacunas no campo da administração desses “negócios de ócio” e, além de ver nascer lampejos de responsabilidade social em muitas empresas. Pinto (2000) aponta que vivemos tempos de lazer 24 horas, com a valorização do lazer como mercadoria que gera diversas demandas do mercado, sustentadas pelo capital e apresentando crescentes investimentos por parte do setor privado, mercadorizando corpos, desejos e conteúdos culturais e, ao mesmo tempo, definindo novos problemas sociais.

Sendo o setor privado o mais citado pelos respondentes dessa pesquisa, compreendemos que os profissionais atuantes nesse setor não devem restringir sua atuação a conteúdos fragmentados do lazer e disseminados pela indústria cultural. É importante que o profissional do lazer e da recreação construa uma concepção de lazer ampliada para diferentes espaços e grupos, promovendo a formação de sujeitos críticos e participativos, e não atue como mero consumidor de atividades.

Além dos setores de atuação, buscamos identificar os locais de atuação destes profissionais. Os dados da pesquisa demonstram um maior número de

atuantes em empresas de eventos, com trinta e duas (32) respostas; seguido de colônias férias, com vinte e sete (27) e clubes com dezenove (19). Um dado relevante é que nenhum dos respondentes atuam em museus, centros de reabilitação e spas, e apenas uma pessoa trabalha em cruzeiros marítimos, o que nos faz pensar que esses locais ainda são pouco explorados pelos profissionais de lazer brasileiros e que podem tornar-se espaços em potencial para atuação. Os dados podem ser analisados no gráfico 1, e é importante ressaltar que alguns participantes citaram mais de um local de atuação, fazendo com que a soma dos locais, apresentasse um resultado maior que o número de questionários respondidos.



Figura 1– Locais de atuação profissional dos recreadores que responderam ao questionário da pesquisa.

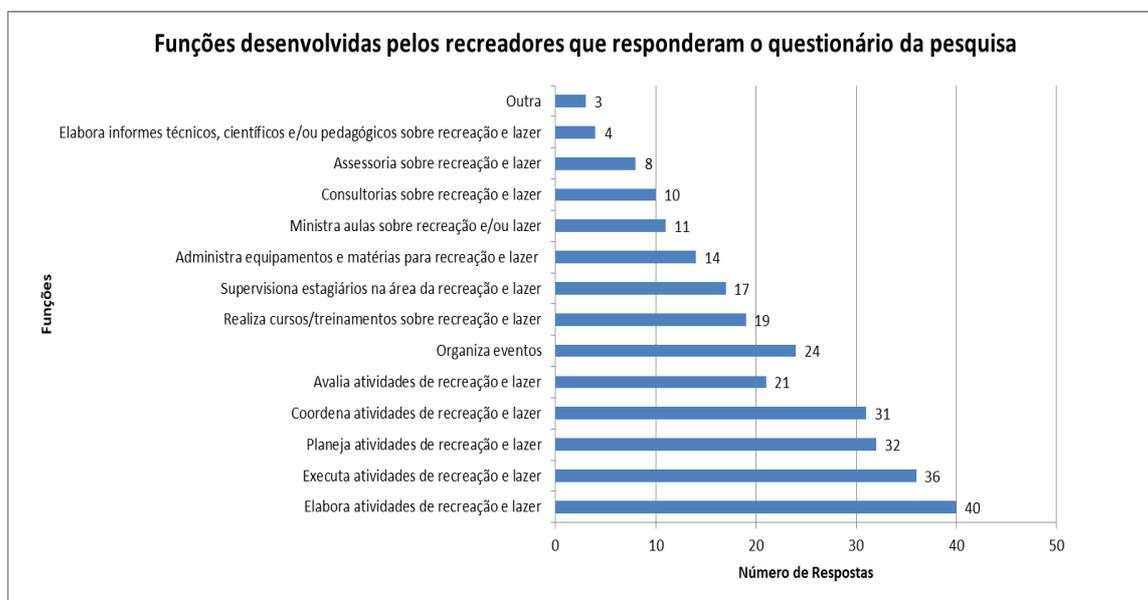
O trabalho de Célio (2014) corrobora, em parte, com os achados dessa pesquisa, em que os locais de atuação mais citados foram: festas infantis, 15%; seguido de colônia de férias, eventos em clubes e escola, acampamentos e acantonamentos – cada um 14%; viagens, gincanas empresariais e formaturas, com 12% cada e a opção outros, com 7%; porém essa não foi descrita pelo autor. O estudo de Vitória *et al.* (2012) identificou os outros locais em que os recreadores já atuaram antes de iniciarem sua atuação na rede hoteleira de Foz do Iguaçu, sendo que 30% deles atuaram como recreadores em escolas, 25% trabalharam somente em hotéis e outros 15%, em empresas, festas particulares e eventos.

Tais resultados, demonstram o quanto são variadas e dinâmicas as possibilidades de atuação no âmbito do lazer e da recreação, em que o profissional pode atuar em mais de um setor e/ou local ao mesmo tempo. Porém, é preciso ter

clareza sobre os aspectos referentes às especificidades e a abrangência dessa ação, visto que o profissional pode assumir inúmeras funções: planejamento, organização, execução e avaliação de vivências de lazer; gerenciamento, coordenação, supervisão e avaliação de projetos e ações de lazer; viabilização de projetos e recursos para o desenvolvimento das ações; realização, registro e divulgação de pesquisas; docência (DIAS; ISAYAMA, 2014). Os autores descrevem que, se por um lado essa diversidade é interessante, por outro requer um domínio amplo de fundamentos, competências e habilidades, nem sempre trabalhados de maneira apropriada na formação profissional.

Para a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)⁵, tais profissionais estão inseridos na categoria de recreadores, no código 3714-10, e cabe a eles as funções de: promover atividades recreativas visando o entretenimento, a integração social e o desenvolvimento pessoal dos clientes; elaborar e executar projetos de atividades recreativas, promovendo o lúdico e estimulando a participação; atender clientes e coordenar setores de recreação; administrar equipamentos e materiais para recreação. Para assumir tais funções, a CBO sinaliza que é preciso escolaridade mínima de ensino médio.

Pensando nessa multiplicidade de funções, perguntamos quais funções os recreadores desenvolviam em seus setores/locais de atuação. Os dados demonstram que a maior parte dos respondentes, quarenta deles, exerce mais de uma função, fato que faz com que a soma das funções representadas no gráfico 2 apresente um resultado maior que o número de questionários respondidos.



⁵ A CBO, instituída por portaria ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002, tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares. Informação retirada do site: www.mtecbo.gov.br. Acesso em: 06 jan. 2017.

Figura 2 - Funções desenvolvidas pelos recreadores que responderam ao questionário da pesquisa.

O fato de terem sido citados um maior número de respostas para a elaboração, execução, planejamento e coordenação de atividades de recreação e lazer pode estar relacionado ao processo de formação destes profissionais, visto que citam fundamentos, competências e habilidades que privilegiam o domínio de conteúdos técnicos e de procedimentos e metodologias específicas.

Outro dado a ser discutido é o número de respostas para a avaliação das atividades de recreação e lazer, dado que deveria ter apresentado uma frequência de respostas igual e/ou próxima as demais funções supracitadas. Dessa forma, questionamos: avaliar não é um processo comum no trabalho do recreador? Gomes (2012) verificou, em seu estudo, que os profissionais de lazer e recreação não realizam, de forma sistematizada, processos de avaliação relativos as suas ações de lazer, ou seja, não apresentam procedimentos ou formas quantitativas/qualitativas para reflexões posteriores e melhora de suas ações. O autor identificou apenas autorreflexões que, de forma pontual, são significativas, porém, em uma perspectiva instrucional, não contemplam avanços nas discussões que podem propiciar o amadurecimento de atendimentos, ações e atuações profissionais.

Neste caso, é necessário que estes profissionais desenvolvam um processo avaliativo baseado na ação/reflexão/ação, o que seria um encaminhamento para que o recreador se torne pesquisador de sua prática e que ainda permite ao profissional aprender a partir da análise crítica de sua própria ação. Isso reforçará o compromisso e o avanço do conhecimento, a compreensão da realidade, promovendo uma interação entre teoria e prática (DIAS; ISAYAMA, 2014).

Não encontramos estudos que descrevessem ou detalhassem as funções exercidas pelos profissionais em seus setores ou locais de atuação. Entretanto, Pinheiro (2005) apurou o grau de satisfação em relação a função que os profissionais desempenhavam, sendo que 96% desses declararam estar satisfeitos ou muito satisfeitos e 4% se declararam indiferentes a esta questão, não sendo encontrados registros de insatisfação com a função desempenhada. Estes dados corroboram, em parte, os encontrados no presente estudo, uma vez que quarenta e um (41) sujeitos relatam que estão satisfeitos com suas funções, fato representado pelo uso dos termos (ótima, privilegiado, realizado, satisfeita, muito bem, feliz, bem-sucedido).

Outros dois dados que chamam atenção é o fato de ter apenas 19 respostas para as funções de realização de cursos/treinamentos sobre recreação e lazer; e 17, para a supervisão de estágios na área da recreação e do lazer. Esses dados podem reforçar a ideia de que, para atuar neste campo, não é necessário a realização de processos formativos, ou seja, não é preciso uma formação

específica e aprofundada sobre o tema, vinculando a atuação profissional apenas pelo viés prático. Desse modo, percebemos que o recreador ainda tem dificuldades de se ver como formador e pesquisador do seu exercício profissional, talvez porque essa ação ainda seja vista como um bico e não como profissão.

Desse modo, é preciso pensar também na própria qualidade do trabalho desempenhado pelos profissionais imersos no mercado do lazer e da recreação, uma vez que foi possível perceber, uma desmotivação ligada à qualificação profissional. Esse fato está relacionado com a presença de mão de obra não qualificada existente no mercado de trabalho e isso pode depreciar a imagem dos profissionais. Nesse contexto, Marcellino (2000) pondera que muitas equipes são compostas por profissionais despreparados e desqualificados para atuar nesta área, apresentando um comportamento estereotipado, como forma de camuflar a falta de qualidade dos trabalhos executados e reforçar o significado do lazer como uma prática alienada.

CAMINHOS POSSÍVEIS DA ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Pensando nos caminhos possíveis de atuação profissional, Stoppa (2000) aponta pelo menos três possibilidades diferentes, considerando que a contratação desse profissional pode ser feita das seguintes formas: trabalhar como freelance, trabalho autônomo e o trabalho por meio de uma empresa terceirizada. Nesse sentido, questionamos qual o vínculo de trabalho que os profissionais possuíam e os dados demonstram que doze (12) respondentes são assalariados; nove (9), são microempreendedores individuais; sete (7), são freelancer e outros sete (7), são autônomos. A opção, outro tipo de vínculo de trabalho, foi apontada por sete (7) indivíduos, pois listaram opções não contempladas como (apresentar contrato no setor público, possuir microempresa ou ser microempreendedor pelo simples nacional) ou por possuir mais de um tipo de vínculo mencionado (autônomo e freelancer). Apenas dois (2) sujeitos são concursados e não houve respostas para as opções terceirizado e cargo de confiança no setor público, conforme apresentado no gráfico 3.

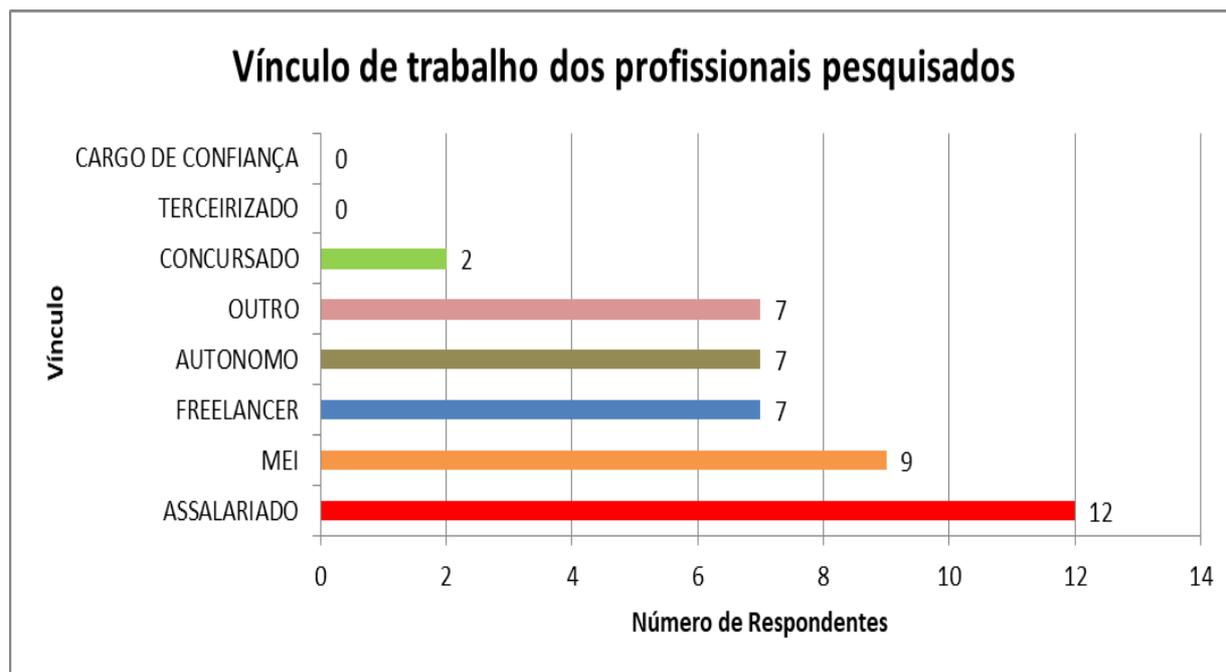


Figura 3 – Vínculo de trabalho dos profissionais pesquisados.

Werneck (2001) aponta que o setor de prestação de serviços é o que mais cresce em todo mundo e o que engloba o mercado de trabalho no campo do lazer, sendo uma das marcas registradas desse campo. A prestação de serviços visualizada por esse estudo está relacionada com os profissionais que possuem registros como MEI. Nesse sentido, indagamos: por que os recreadores têm buscado esse tipo de vínculo de trabalho? Seria uma forma de legalizarem-se no mercado de trabalho? Seria pelos benefícios previdenciários para si e para os seus dependentes? Esses questionamentos são plausíveis, contudo, não podemos deixar de refletir que ser um MEI, é ser um prestador de serviços; e, a prestação de serviços tem seu trabalho pautado mais no montante de serviços prestados do que pelo tempo de trabalho, e nesse sentido, os profissionais de lazer tendem a trabalhar mais, procurando ganhar o suficiente para manter um padrão mínimo e desejável de vida (DIAS; ISAYAMA, 2014).

Esse aprofundamento da temática é importante, pois a nova lei de terceirização (nº 13.429/2017) vem gerando perdas significativas quanto aos direitos dos trabalhadores, em geral, e, conseqüentemente, para os profissionais do lazer. O impacto dessa legislação no campo do lazer tem tornado as jornadas de trabalho mais longas e intensas, sem condições dignas de trabalho, gerando uma precariedade em relação à qualidade do serviço prestado.

Deste modo, estamos vivenciando um novo modelo de mercado de trabalho, margeado por questões tecnológicas e econômicas que acabam por reorganizar os sistemas de produção e a forma dos sujeitos se relacionarem com o tempo e com o espaço de trabalho. No entanto, é preciso pensar em como se estabelecem os modelos de produção e as relações trabalhistas dos profissionais que atuam no âmbito do lazer.

O trabalho de Moreno; Marcellino (2006) questiona a situação funcional dos seus entrevistados, em que dez (10) deles possuíam contratos pela consolidação das leis de trabalho (CLT); um (1) contrato por temporada; dois eram estagiários e nenhum manifestou vincular-se profissionalmente por meio de contratos de prestação de serviços ou outras opções a serem indicadas. Em contrapartida, Delgado (2003) descreveu que dos nove profissionais por ela entrevistados, coordenadores ou gerentes da área de lazer nos hotéis, trinta e três por cento (33%) possuíam empresas de lazer e, portanto, terceirizavam esse serviço. Os dados encontrados por Moreno; Marcellino (2006) demonstram uma similaridade com a presente pesquisa, uma vez que, em ambas, a maioria dos profissionais possui vínculos empregatícios. Entretanto, são diferentes aos citados por Delgado (2003), que apontam que os vínculos de trabalho são realizados por meio de serviços terceirizados.

Quanto aos vínculos que podem ser estabelecidos no setor público, Lopes; Isayama (2011) apontam que a forma de ingresso no serviço público pode acontecer de diferentes maneiras, como: concurso público – cargo efetivo; ofertas de estágio; e parcerias com entidades como ONG's. A autora problematiza que estas entidades atuam como meros contratantes e, muitas vezes, não definem critérios qualitativos para a contratação, abrindo brechas para que as mais variadas formas de indicação continuem constituindo o principal critério de acesso a tais cargos públicos.

Ao retratar o vínculo de trabalho, perguntamos também qual era a sua principal fonte de renda, em que trinta (30) dos respondentes declararam possuir renda que associa o campo da recreação a outro campo de atuação. Foram listados os seguintes campos e/ou áreas: educação, escolas; professor (a) de Educação Física, de recreação em escola, de natação, de hidroginástica, de ginástica e de matemática; locutor; execução de projetos; técnica esportiva; na área da saúde; cuidadora de idosos; estagiária como inspetora; atividades circenses na área escola; *personal trainer*; empresária; papelaria personalizada; funcionalismo público; psicólogo em um centro de equoterapia e possuir outras atribuições na universidade. Enquanto quatorze (14) profissionais atuam exclusivamente no campo da recreação e do lazer.

Este dado pode trazer duas considerações: a primeira, de que é preciso complementar a fonte de renda recebida com o trabalho da recreação e do lazer, e a segunda, que o trabalho com a recreação e o lazer pode ser visto apenas com uma possibilidade de complementação de renda. Isso pode ser verificado no estudo de Costa *et al* (2011), em que 17,5% dos entrevistados relataram que o motivo que os levaram a atuar como monitores recreacionistas em hotéis de lazer foi a possibilidade de uma fonte de renda extra, uma vez que o trabalho exige dedicação principalmente aos finais de semana, feriados e temporadas. Vitória *et al*. (2012) também apontaram que 30% dos recreadores entrevistados foram atuar

na área por possibilidade de melhorar a questão financeira (atividade extra somente).

Tratando da renda mensal recebida apenas com o trabalho desenvolvido no campo da recreação e do lazer, onze (11) respondentes recebem de 1 a 2 salários mínimos; nove (9), de 2 a 3 salários mínimos; sete (7), menos de um salário mínimo; seis (6), recebem mais que 6 salários mínimos; cinco (5), de 3 a 4 salários mínimos; um, recebe de 4 a 5 salários; e outro, de 5 a 6 salários, como descrito na figura 6.

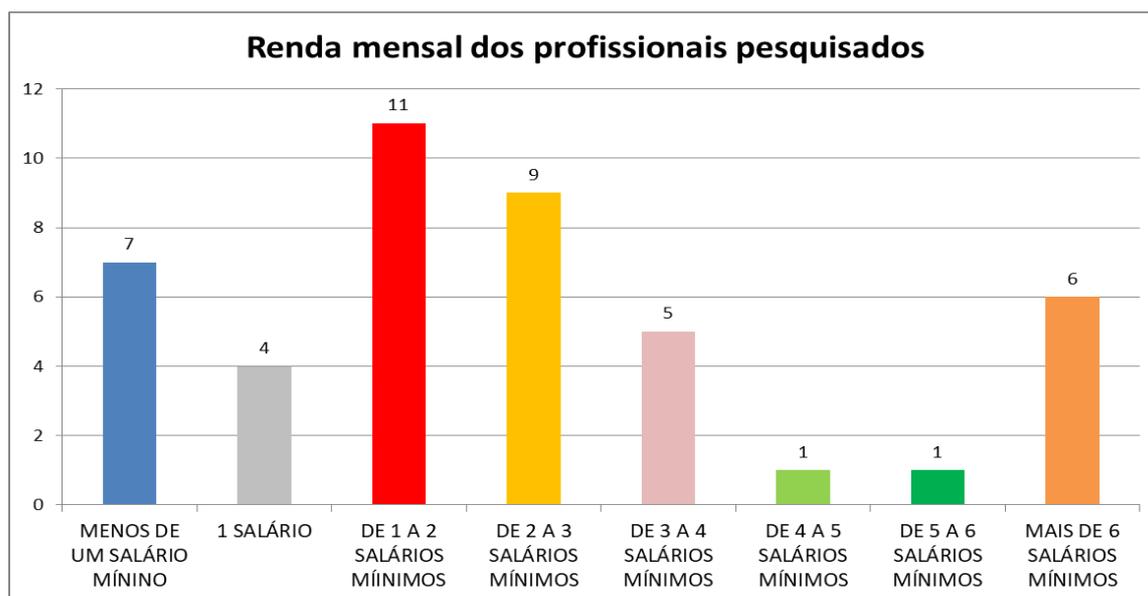


Figura 4 – Renda mensal dos profissionais pesquisados.

Os achados dessa pesquisa são diferentes daqueles encontrados no trabalho de Vitória *et al.* (2012), no que diz respeito ao número de profissionais que recebem menos de um salário mínimo. Enquanto, apenas 7 dos profissionais que responderam a essa pesquisa recebem menos de um salário mínimo; 17 dos entrevistados pelos autores acima recebem menos que um salário mínimo.

Tratando do pouco valor recebido pelo profissional que possui curso superior, entendemos que isso pode estar atrelado à ideia de que para atuar na área não é necessário ter formação específica e aprofundada do tema (ISAYAMA, 2015). Isso permite a inserção de profissionais sem nenhum tipo de formação, não havendo, assim, distinção dos valores a serem pagos aos profissionais. Esse fato corrobora as pesquisas de Ribeiro (2006) e Ribeiro e Montanari (2012), que mostraram que as empresas não valorizam os profissionais do lazer com formação universitária, nem na atuação nem para a ascensão a outros cargos dentro na animação. O estudo de Vitória *et al.* (2011) apontou que, na maioria das situações, a valorização do profissional em relação ao valor recebido se dá pelo tempo de experiência na área e não pela formação acadêmica.

POTENCIALIDADES E LIMITES DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL DA RECREAÇÃO E DO LAZER

É possível perceber que o campo de atuação no âmbito do lazer e da recreação é diversificado e apresenta potencialidades, mas também limites a serem superados. Tais potencialidades e/ou limites podem ser configurados por meio dos pontos positivos e negativos do trabalho com a recreação e o lazer.

Perguntamos qual(is) os pontos positivos e negativos do trabalho com a recreação e o lazer. Com relação aos pontos positivos, o maior número de respostas (38) considerou a possibilidade de atender ou trabalhar com diferentes públicos (crianças, jovens, adultos e idosos); seguido de 34 respostas cada, o fato do trabalho ser dinâmico e de poder trabalhar com pessoas de diferentes áreas e/ou formação. A satisfação pessoal e a possibilidade de atuar em lugares diferentes também tiveram uma frequência de resposta igual, com 32 cada. A possibilidade de exercer a criatividade durante o trabalho, teve 31 respostas; seguido do trabalho ser divertido, com 29; da possibilidade de exercer mais de uma função no trabalho, com 21 e, por fim, a remuneração, com 11 respostas. Ressaltamos, que os respondentes puderam assinalar mais de uma opção, fato que faz com que a soma dos pontos positivos representados no gráfico 4 apresente um resultado maior que o número de questionários.



Figura 5 - Pontos positivos do trabalho com a recreação/lazer a partir das respostas dos profissionais.

Analisando o ponto positivo com o maior número de respostas, - a possibilidade de atender ou trabalhar com diferentes públicos (crianças, jovens, adultos e idosos) - avaliamos que está atrelado à possibilidade que o profissional possui de atuar com um público específico, de acordo com suas experiências e

habilidades pessoais e/ou profissionais; ou ainda, promover a interação entre os públicos. Assim, apesar de ver esse ponto como positivo, entendemos que os trabalhadores do campo lazer/recreação precisam promover reflexões acerca de cada tipo de público, pois são grupos complexos e heterogêneos. Isso porque ao mesmo tempo em que há uma singularidade e coesão entre os membros de cada um desses grupos, há também uma pluralidade das diferenças entre os sujeitos, que podem ou não, integrar um mesmo grupo etário e social (ISAYAMA; GOMES, 2008).

Outro ponto é a possibilidade de trabalhar com pessoas de diferentes áreas e/ou formação, o que nos leva a crer que os sujeitos da pesquisa compreendem o lazer e a recreação como um campo multidisciplinar. Destacamos, também, os pontos relacionados ao trabalho ser visto como algo divertido, bem como à possibilidade de exercerem a criatividade durante o trabalho que desenvolvem.

O fato do trabalho com o lazer possuir componentes lúdicos e proporcionar prazer pode levar os profissionais a pensar que estão conseguindo um trabalho fácil, acreditando que o que fazem o dia todo é brincar e não trabalhar e que ainda contam com uma remuneração para o desempenho dessas funções. Essa visão traz à tona a ideia de que o lugar de trabalho não pode ser um espaço em que se vivência o lúdico, ou seja, o trabalho, em geral, não pode constituir-se por componentes lúdicos. Ressaltamos que esses componentes constituem a própria base de atuação profissional no lazer, possibilitando inter-relacionar lazer e trabalho (DIAS; ISAYAMA, 2014). Outro ponto, é que isto pode levar os profissionais a se esquecerem de que, apesar de contemplar aspectos mais agradáveis que outros trabalhos, em virtude da própria característica do lazer, a atuação na área continua a configurar-se como uma ação profissional, por isso, abriga, também, componentes de obrigação no seu desenvolvimento.

Quanto aos pontos negativos, foi destacado, com um maior número de respostas, a pouca valorização do profissional pela sociedade, com trinta e quatro (34). A remuneração foi o segundo ponto negativo mais citado, com vinte e duas (22) respostas; seguido do excesso de mão de obra desqualificada no mercado de trabalho, com vinte e uma (21); trabalho concentrado nas férias e nos finais de semana, com dezesseis (16); longas jornadas de trabalho, com dez (10); e, sazonalidade do mercado de trabalho (9). A opção outros foi listada por dois (2) recreadores, que destacaram a pouca valorização pela gestão da empresa que atuam. Os respondentes puderam assinalar mais de uma opção, fato que faz com que a soma dos pontos negativos representados no gráfico 5 apresente um resultado maior que o número de questionários.

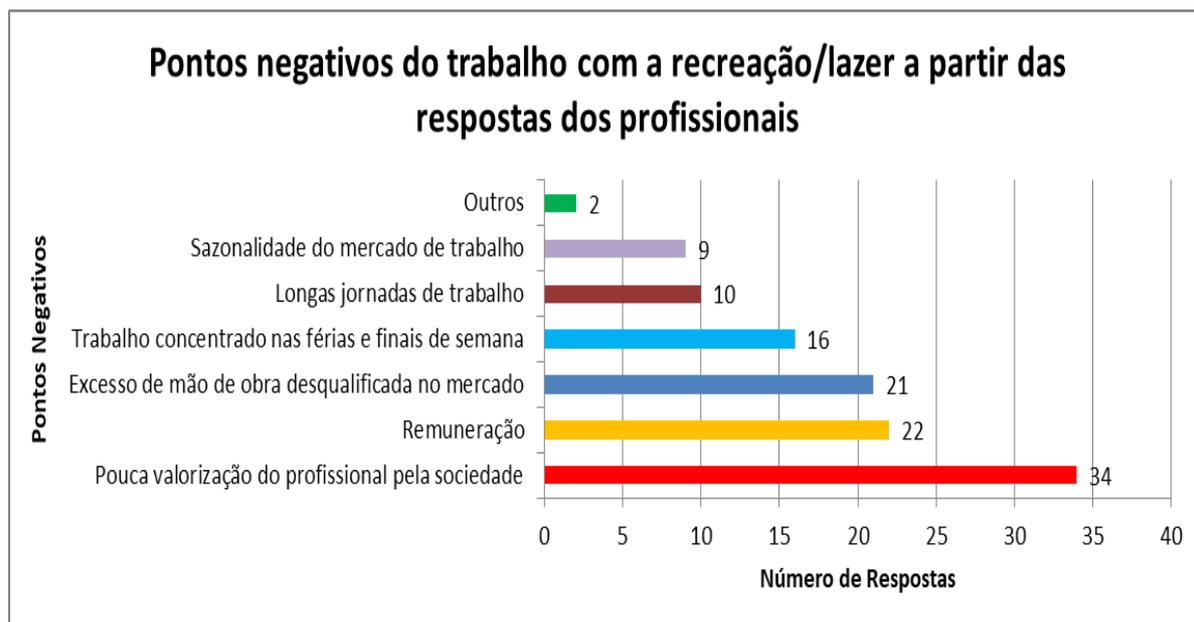


Figura 6 - Pontos negativos do trabalho com a recreação/lazer a partir das respostas dos profissionais

A pouca valorização do profissional pela sociedade pode estar relacionada a fatores como o fato de a atuação no âmbito do lazer ainda não se constituir como uma categoria profissional consolidada no mercado de trabalho e no sistema social, de maneira geral; e o fato de que, apesar de atuarem com o público, os profissionais de lazer ainda não poucos conhecidos e, por isso, pouco valorizados.

Stoppa e Isayama (2003) apontam que este tipo de ocupação nem sempre é reconhecida como uma ação profissional, ocorrendo insinuações frequentes sobre a atuação dos profissionais do lazer, como se este exercício não devesse ser caracterizado como trabalho, mas como lazer, usufruído apenas por pessoas privilegiadas. Por esse motivo, muitas pessoas tendem a restringir o entendimento sobre a intervenção profissional no lazer, considerando-a, muitas vezes, como um trabalho “fácil” e “gostoso” de ser realizado, em comparação com aqueles que não apresentam nenhuma possibilidade lúdica. Para além disso, ainda existe a associação da natureza do trabalho com o lazer, enfocando-o como um “simples” entretenimento, considerando as atividades de lazer como de segunda importância em relação às atividades produtivas e laborais (DIAS; ISAYAMA, 2014; TAHARA; SHWARTZ, 2003).

O segundo ponto mais destacado foi a remuneração, com 22 respostas, o que corrobora os sentimentos dos recreadores em relação ao valor recebido por seu trabalho, uma vez que a remuneração foi apontada como o último ponto positivo do trabalho com a recreação e o lazer.

Em relação às longas jornadas de trabalho e à atuação em horários e dias alternativos, é possível afirmar que fatores podem desencadear aos profissionais dificuldade para vivenciarem os seus momentos de lazer, pois trabalham

justamente nos períodos institucionalizados “formalmente para o lazer”. Werneck (2001) descreve que as possibilidades de prestação de serviço no lazer são marcadas por longas e intensas jornadas, sem condições dignas de trabalho.

Essa concentração do trabalho pode acarretar dificuldade para o profissional em relação aos seus próprios momentos de lazer, não conseguindo, muitas vezes, vivenciar os seus momentos de trabalho e não-trabalho, como qualquer outro cidadão. Entretanto, o fato de estarem em contato com situações lúdicas e prazerosas em suas atividades laborais não faz do seu trabalho um momento de lazer próprio (STOPPA; ISAYAMA, 2001). É preciso entender o seu exercício como trabalho e não como lazer, como “algo não sério” ou como apenas um “bico”, pois se assim não o fizer, poderá acontecer uma inversão de valores, ressaltando que tais trabalhadores deveriam agradecer a oportunidade de trabalho que lhes é oferecida pelas empresas (WERNECK, 2001).

Diante de tais apontamentos, cabe ao profissional de lazer e recreação ter consciência do valor e da importância do seu trabalho, para conseguir romper com os paradigmas existentes e reivindicar as condições necessárias para sua atuação.

Para superar estes e os demais problemas destacados, Dias e Isayama (2014) afirmam que é preciso que o profissional lute por melhores condições de trabalho e lazer, o que inclui a redução da jornada diária, procurando, inclusive, um revezamento entre os profissionais, para que todos possam satisfazer suas próprias necessidades de lazer. É necessário, também, um maior interesse, por parte dos profissionais da área, na busca dos conhecimentos que envolvem os estudos para além das questões técnicas, buscando um trabalho mais coeso com seus objetivos. Isso poderia minimizar a confusão existente entre a prática do lazer e a prática profissional que exige o lazer, já que se apresentam separadas, na nossa realidade.

Outro ponto destacado pelos recreadores foi a sazonalidade deste mercado, pois, normalmente, as oportunidades de trabalho acontecem na época de temporadas de férias; nos feriados prolongados; em datas comemorativas, como as confraternizações de final de ano; não existindo, muitas vezes, uma demanda regular para esse serviço. Pinheiro (2005) destaca que, em Florianópolis-SC, há grande oferta de trabalho no mercado do lazer e da recreação durante o verão e em datas comemorativas, tendo uma drástica redução da oferta de trabalho no restante do ano. O autor também analisou os aspectos negativos relacionados ao campo de atuação e destacou a baixa remuneração recebida (52%), seguido, respectivamente, dos seguintes itens: horário alternativo de trabalho (24%); excesso de mão de obra desqualificada e longas jornadas de trabalho, com (16%) cada; pouca valorização do profissional pela sociedade e a sazonalidade no mercado, com (12%) cada. Assim, os dados são similares em ambas as pesquisas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados da pesquisa indicaram que os recreadores são oriundos de diferentes áreas de atuação e em sua maioria estão vinculados ao setor privado. Além disso, desenvolvem uma multiplicidade de funções e atividades e seu vínculo com os espaços de trabalho é temporário com ênfase na prestação de serviços.

Esses dados nos fazem refletir sobre as relações entre trabalho, lazer e trabalhadores, pois a intervenção temporária tende a levar os profissionais de lazer a trabalhar mais, procurando ganhar o suficiente para manter um padrão mínimo e desejável de vida. Além disso, no atual momento, a aprovação das leis de terceirização, da reforma trabalhista e da reforma previdenciária vem impactando no mercado de trabalho e desencadeando um novo modelo que acaba por reorganizar os sistemas de produção e a forma dos sujeitos se relacionarem com o tempo e com o espaço de trabalho.

Além disso, identificamos que a média salarial do profissional que atua no campo é baixa (entre 1 e 4 salários mínimos), o que leva o trabalhador a buscar outras fontes de renda nem sempre associadas ao campo da recreação e do lazer. Dessa forma, o trabalho no campo pode ser visto apenas com uma possibilidade de complementação de renda, ou seja, como um bico e não como profissão.

Outro aspecto que merece destaque é a diversidade de funções e atividades que o profissional do campo desenvolve no mercado de trabalho. Essa questão pode estar relacionada a uma ampliação de oportunidades para atuar em mercado do entretenimento que possibilita a abertura de novos postos de trabalho. No entanto, esses espaços de intervenção nem sempre estão preocupados com a formação e a qualidade da ação desenvolvidas pelos profissionais, o que pode levar a uma maior concorrência para assumir esses espaços no mercado de trabalho.

Há muito o que se discutir sobre a relação recreação, lazer, mercado de trabalho e atuação profissional. Temos poucos estudos disponíveis que apresentam panoramas sobre esse profissional e sua inserção no mercado, por isso, consideramos que novas pesquisas devem ser realizadas. Nesse sentido, um caminho relevante seria identificar e mapear o número de profissionais de lazer e da recreação no Brasil, pois, em nosso estudo, não foram encontrados dados que pudessem indicar a quantidade de profissionais atuantes no mercado de trabalho brasileiro. A maioria dos estudos relacionados aos profissionais atuantes destas áreas compreende ensaios e apresenta uma abrangência local, com poucos dados que demonstrem esse universo.

NOTAS

CONFLITOS DE INTERESSE

Os autores não têm conflitos de interesse, incluindo interesses financeiros específicos e relacionamentos e afiliações relevantes ao tema ou materiais discutidos no manuscrito.

AUTORIA E COAUTORIA

A autoria é responsável pelos conteúdos do texto. Os autores declaram que participaram de forma significativa na construção e formação desde estudo, tendo, enquanto autor, responsabilidade pública pelo conteúdo deste, pois, contribuíram diretamente para o conteúdo intelectual deste trabalho e satisfazem as exigências de autoria.

Larissa Silva Guimarães Arruda – Concepção e desenvolvimento (desde a ideia para a investigação ou artigo, criou a hipótese); Desenho metodológico (planejamento dos métodos para gerar os resultados); Supervisão (responsável pela organização e execução do projeto e da escrita do manuscrito); Coleta e tratamento dos dados (responsável pelos experimentos, pacientes, organização dos dados); Análise / interpretação (responsável pela análise estatística, avaliação e apresentação dos resultados); Levantamento da literatura (participou da pesquisa bibliográfica e levantamento de artigos); Redação (responsável por escrever uma parte substantiva do manuscrito); Revisão crítica (responsável pela revisão do conteúdo intelectual do manuscrito antes da apresentação final).

Helder Ferreira Isayama - Concepção e desenvolvimento (desde a ideia para a investigação ou artigo, criou a hipótese); Desenho metodológico (planejamento dos métodos para gerar os resultados); Supervisão (responsável pela organização e execução do projeto e da escrita do manuscrito); Análise / interpretação (responsável pela análise estatística, avaliação e apresentação dos resultados); Redação (responsável por escrever uma parte substantiva do manuscrito); Revisão crítica (responsável pela revisão do conteúdo intelectual do manuscrito antes da apresentação final).

REFERÊNCIAS

BRAMANTE, Antônio Carlos. Lazer: o público e o privado – superando as “grandes dicotomias”. *Licere*, Belo Horizonte, v. 5, n. 1, p. 172-177, 2002.

CAPI, André Henrique Chabaribery. *Uma análise sobre a Trajetória e a Formação de Formadores do Programa Esporte e Lazer da Cidade (PELC)*. 2016. 244f. Tese (Doutorado em Lazer), Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.

CÉLIO, Igor Marcelo Borges. *A recreação por diferentes visões: um estudo com pessoas atuantes na recreação na cidade de Campina Grande*. 22f. Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014.

COSTA, Cícera Soares; TAHARA, Alexander Klein; CARNICELLI FILHO, Sandro Recreação em hotéis: a concepção de hóspedes e monitores recreacionistas. *Licere*, Belo Horizonte, v. 14, n. 3, set. 2011. Disponível em:

<https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/757> . Acesso em: 14 mar. 2018.

DELGADO, Mônica. *Conteúdos Culturais do Lazer: presença e aplicabilidade na hotelaria*. 2003. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

DIAS, Cleber; ISAYAMA, Hélder Ferreira. *Organização de atividades de lazer e recreação*. São Paulo: Érica, 2014.

GOMES, Rodrigo de Oliveira. *Lazer e atuação profissional: análise do perfil dos profissionais do SESC/MG de Bom Despacho*. Coletânea... Seminário "O Lazer em Debate", 13., Belo Horizonte, 2012.

ISAYAMA, Hélder Ferreira. A formação profissional no âmbito do lazer: desafios e perspectivas. In: ISAYAMA, Hélder Ferreira. (Org.). *Lazer em estudo: Currículo e formação profissional* (E-Book). Campinas: Papyrus, 2015. p. 9-25.

ISAYAMA, Hélder Ferreira. Atuação do Profissional de Educação Física no âmbito do Lazer: a perspectiva da animação cultural. *Motriz*, Rio Claro, v. 15, n. 2, p. 407-413, abr./ jun. 2009. Disponível em:

<https://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/motriz/article/view/2577/2383> .

Acesso em: 14 mar. 2018.

ISAYAMA, Hélder Ferreira; GOMES, Christianne Luce. Lazer e as fases da vida. In: MARCELLINO, Nelson Carvalho. *Lazer e sociedade: múltiplas relações*. Campinas: Alínea, 2008, p. 155-174.

LOPES Tarcila B.; ISAYAMA, Hélder Ferreira. Sobre o fazer técnico e o fazer político: a atuação do profissional de lazer no serviço público municipal. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*, v. 19, n. 1, p. 87-99, 2011. Disponível em:

<https://1library.org/document/q01pmlvz-tecnico-fazer-politico-atuacao-profissional-servico-publico-municipal.html> Acesso em: 14 mar. 2018.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. O lazer na atualidade brasileira: perspectivas na formação e atuação profissional. *Licere*, Belo Horizonte, n. 1, v. 3, p. 125-133, 2000.

Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/1405> Acesso em: 14 mar. 2018.

MORENO, Suelly Therezinha Santos; Marcellino, Nelson Carvalho. Lazer/Recreação e formação profissional. *Licere*, v. 9, n. 1, p. 108-134, 2006. Disponível em:

<https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/1536> Acesso em: 14 mar. 2018.

PIMENTEL, Giuliano G. de A. *Lazer: fundamentos, estratégias e atuação profissional*. Maringá: Bertoni, 2002, p. 80.

PINHEIRO, Rodrigo Reszka. Um estudo sobre o perfil dos profissionais de lazer e recreação de Florianópolis. *Licere*, Belo Horizonte, v. 8, n. 2, p. 132-144, dez., 2005.

Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/1525/1084>

Acesso em: 14 mar. 2018.

PINTO, Leila Mirtes Santos de Magalhães. Lazer e mercado. *Licere*, Belo Horizonte, v.3, n.1 p.182-188, 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/1411> Acesso em: 14 mar. 2018.

RIBEIRO, Olívia Cristina Ferreira. *O Profissional do lazer nos cruzeiros marítimos: um estudo de caso do MSC Armonia (Temporada Reveillon/2006)*. São Paulo: AMPHORT, 2006.

RIBEIRO, Olívia Cristina Ferreira; MONTANARI, Felipe de Lauro. *Lazer em cruzeiros marítimos*. Várzea Paulista: Fontoura, 2012. v. 1.

SANTOS, Carla Augusta Nogueira Lima e; ISAYAMA, Hélder Ferreira. O currículo dos cursos técnicos de lazer no Brasil: um estudo de caso da formação profissional. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, Brasília, v. 95, n. 240, p. 276-303, maio/ago. 2014.

SILVA, Adriano Gonçalves da; ISAYAMA, Hélder Ferreira. Trajetórias e Construção do Saber Docente de Professores Universitários do Campo do Lazer. *Revista Educação e Cultura Contemporânea*, v. 12, n.29, P. 2015.

STOPPA, Edmur Antonio. Lazer e mercado de trabalho. *Licere*, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 176-181, 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/1410>. Acesso em: 14 mar. 2018.

STOPPA, Edmur Antonio; ISAYAMA, Hélder Ferreira. (Org.). Lazer e empresa: a questão do lazer dos profissionais do lazer. In: MARCELLINO, Nelson C. *Lazer & empresa: Múltiplos olhares*. 4. ed. Campinas: Papirus, 2003. p. 163-175.

TAHARA, Alexander Klein; SCHWARTZ, Gisele Maria. As emoções da prática lúdica nos hotéis de lazer: atuação do profissional recreacionista. *Corpoconsciência*, Santo André, n. 12, p. 71-84, jul./dez. 2003.

WERNECK, Christiane L. G. Lazer e Mercado: Panorama Atual e implicações na sociedade brasileira. In: WERNECK, Christiane L. G.; STOPPA, Edmur A.; ISAYAMA, Hélder Ferreira. *Lazer e Mercado*. Campinas: Papirus, 2001. p. 13-44.

VITÓRIA, Elis Marina da; JORGI, Josemir Zucco de; MARTINS, Djéssica Regina; VAZ, Ellen. Perfil dos profissionais atuantes na área de recreação hoteleira do município de Foz do Iguaçu, PR. *EFDeportes.com*, Buenos Aires, v. 17, n. 168, mai. 2012. Disponível em: <https://www.efdeportes.com/efd168/profissionais-atuantes-na-recreacao-hoteleira.htm>. Acesso em: 14 mar. 2018.

Recebido em: 3 jun. 2020
Aprovado em: 14 ago. 2020

Artigo submetido ao sistema de similaridade Turnitin®.

A revista **Conexões** utiliza a [Licença Internacional Creative Commons Atribuição 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/), preservando assim, a integridade dos artigos em ambiente de acesso aberto.

A Revista Conexões é integrante do Portal de Periódicos Eletrônicos da Unicamp e associado/membro das seguintes instituições:

