

Características, opiniões e práticas dos dirigentes dos programas de lazer nas empresas de médio e grande porte da Região de Campinas.

Curso de Especialização em Recreação e Lazer

Universidade Estadual de Campinas

UNICAMP

Campinas - 1992



Características, opiniões e práticas dos dirigentes dos programas de lazer nas empresas de médio e grande porte na Região de Campinas.

Aluno: Sérgio Brigagão Magalhães

Monografia Apresentada à Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) como requisito parcial para a conclusão do curso de Pós Graduação "Lato Sensu" Especialização em Recreação e Lazer.

Orientadora: Profª Drª Maria Beatriz Rocha Ferreira

Campinas 1992

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	ii
RESUMO.....	01
INTRODUÇÃO.....	03
I - LAZER E TRABALHO.....	05
II - REVISÃO HISTÓRICA.....	06
III - IMPORTÂNCIA DO LAZER NA SOCIEDADE URBANO INDUSTRIAL.....	09
IV - CONCEITO DE LAZER.....	12
4.1. Definição de Diferentes Autores.....	12
4.2. Definição de Lazer neste trabalho.....	15
V - JUSTIFICATIVA.....	16
VI - MÉTODO, INSTRUMENTO E TÉCNICAS.....	17
6.1. Caracterização da Pesquisa.....	17
6.2. Instrumentos de Pesquisa.....	19
6.3. Objeto e Objetivo da Pesquisa.....	21
6.4. População Alvo.....	22
6.5. Variáveis e Questões Correspondentes.....	23
6.6. Materiais.....	25
6.7. Análise dos Dados.....	25
VII - INFORMAÇÕES OBTIDAS NA EMPRESA.....	26

7.1. Introdução.....	26
7.2. Características do Dirigente de lazer.....	27
7.3. Informações referentes as ADCs nas empresas.....	30
7.4. Informações referentes sobre o trabalho do dirigente esportivo.....	32
7.5. Informações referentes ao lazer na empresa.....	35
VIII - DISCUSSÃO.....	37
IX - CONCLUSÃO.....	41
X - BIBLIOGRAFIA.....	45
XI - ANEXOS (QUESTIONÁRIO).....	47

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 01.....	26
Tabela 02.....	27
Tabela 03.....	28
Tabela 04.....	28
Tabela 05.....	29
Tabela 06.....	29
Tabela 07.....	30
Tabela 08.....	31
Tabela 09.....	32
Tabela 10.....	32
Tabela 11.....	33
Tabela 12.....	33
Tabela 13.....	34
Tabela 14.....	34

Tabela 15.....	35
Tabela 16.....	35
Tabela 17.....	36

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Profa Dra Maria Beatriz Rocha Ferreira
pela Orientação, Atenção e Amizade.

RESUMO

Tem existido um crescente aumento de recursos destinados a suprir as necessidades de lazer do trabalhador em empresas. A redução de horas de trabalho semanal, o progresso tecnológico, o acesso a educação e aos meios de comunicação de massa como a televisão, contribuindo para abrir novas perspectivas para o trabalhador na área de recreação e lazer tem impulsionado o desenvolvimento desta área.

A recreação e o lazer têm refletido as etapas da política de benefícios em favor do trabalhador, inicialmente assistencialista, depois de atitude de controle social, e atualmente dando mostras de preocupação com o pleno desenvolvimento dos empregados.

O interesse maior de lazer na empresa ainda parte dos próprios funcionários, que planejam e executam com dificuldades os programas ou atividades. Este trabalho visa conhecer as características do agente de lazer na empresa, que motivos o impulsiona, o que ele consegue, e como, consegue seu grau de conhecimento sobre o assunto. Assim tentar colher subsídios para entendermos melhor o lazer na empresa.

Havendo uma grande interdependência entre o trabalho e o lazer, e falar sobre lazer significa não ignorar suas implicações com o trabalho.

Esta pesquisa contém uma visão Histórica sobre o lazer e o trabalho desde os povos primitivos até à Idade Contemporânea.

O incremento do lazer no mundo contemporâneo deve-se à diminuição das horas de trabalho, aumento do poder aquisitivo das classes assalariadas. O lazer preenche funções de descanso físico e mental, divertimento e desenvolvimento da personalidade em razão do autoritarismo da ação e pensamentos cotidianos, permitindo uma participação social maior, e uma integração voluntária com segmentos recreativos, culturais e sociais. É importante destacar que as dimensões do lazer não se restringem a simples liberações das horas de trabalho, mas também alcança consequências econômicas direta ou indireta determinadas. A indústria do lazer é atualmente poderosa, o lazer é também fonte de trabalho aumentando o setor terciário da economia.

O método da pesquisa utilizado será o empírico com trabalho de campo.

Foi feito um Survey descritivo em diferentes empresas da região de Campinas. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário com perguntas fechadas. Os dados foram quantitativos, dando uma visão transversal da situação atual das empresas estudadas. A população alvo deste estudo foi o dirigente esportivo que é o funcionário da empresa que além das suas obrigações profissionais, frequentemente fora de seu horário de trabalho, movido por ideal e boa vontade.

Justificamos esta pesquisa em virtude de contato com funcionários de inúmeras empresas da região de Campinas, durante os eventos de lazer realizados com operários.

INTRODUÇÃO

O aumento de recursos que visam suprir as necessidades do lazer do trabalhador das empresas atuais tem sido evidente. As lutas pela redução de horas de trabalho semanal, pelo aumento salarial, além do progresso tecnológico que libertou mais o homem do trabalho, o acesso à educação, entre outras influências abriram novas perspectivas para o trabalhador na área de recreação e lazer.

Recentemente, pela evolução das teorias que regem a organização das empresas modernas, a recreação e lazer do trabalhador do Brasil vêm ganhando cada vez mais atenção dos especialistas em administração de recursos humanos.

A recreação e o lazer dentro de empresa no Brasil têm refletido as diversas etapas da política de benefícios em favor ao trabalhador. No início era totalmente assistencialista, depois passou para uma atitude de controle social atingindo uma preocupação com pleno desenvolvimento do empregador.

No setor de recreação e lazer essas fases são bem observáveis desde a formação de "equipes" que apresentam as empresas em eventos passando pelos grêmios e atualmente tendo a real participação do funcionário no planejamento e execução de atividades. Muitas vezes, a preocupação com o lazer parte do funcionário e a preocupação desta pesquisa foi exatamente conhecer

a pessoa que promove o lazer na empresa: que motivos a impulsiona, o que ela consegue e como o consegue, qual o trabalho que tem, qual o seu conhecimento e sua opinião sobre o assunto.

Esperamos que esta pesquisa forneça subsídios para melhor conhecermos o lazer na empresa na Região de Campinas.

I - LAZER E TRABALHO

" O trabalho como criador de valores de uso, como trabalho útil, é indispensável à existência humana..." (Karl Marx). Utilizando as idéias de Requiça (1980).

Trabalho é a atividade humana realizada ou não com auxílio de máquinas e destinada à produção de bens de serviço. As relações de trabalho do homem determinam seu comportamento, sua linguagem, seus planos para o futuro. Além das atividades de trabalho a que se dedica e aplica suas forças e faculdades para alcançar um fim, o homem tem um período de "repouso" e um espaço entre trabalho durante seu dia.

Há uma interdependência entre o trabalho e lazer; falar sobre lazer significa não ignorar suas implicações com o trabalho.

Nas civilizações mais antigas confundiam-se ambas as noções. Trabalho palavra de origem recente, era associado à punição e dor.

A própria palavra trabalho vem do latim "Tripalum" (instrumento de tortura). Em função dessa origem o termo trabalho conservou por muito tempo uma clara conotação com tudo o que fosse difícil, penoso e doloroso.

II - REVISÃO HISTÓRICA

A revisão histórica foi feita segundo as idéias de Marcelino (1983). Para os povos primitivos não havia uma clara distinção entre a vida e o trabalho, entre o tempo de viver e o tempo de trabalhar.

O trabalho, para os hebreus, nada mais era que uma condenação a que se devia submeter todo gênero humano devido a imposição dos escritos bíblicos.

A cultura greco-romana, admitia o trabalho manual somente para os escravos, entendendo-o incompatível com a dignidade das elites. Só aceitavam o trabalho que exigia a reflexão e o raciocínio.

Na idade média, em função dos aspectos religiosos a situação evoluiu. O trabalho ganhou dignidade e o lazer surgiu nas festas religiosas com acentuada participação popular. Era o respeito aos domingos, dia consagrado ao descanso. Além do repouso semanal, instituiu-se a limitação da jornada de trabalho, demonstrando preocupação com os problemas pessoais de seus funcionários, como desemprego, doença e velhice.

Com a Reforma no século XV, Lutero valorizou extremamente o trabalho, condenando o lazer, na medida em que considerou o ócio pernicioso e o trabalho uma forma de servir a Deus. O trabalho como finalidade de vida humana é seguido e radicalizado com

Calvino, sendo o espírito capitalista desta concepção muito claro. Os frutos do trabalho devem ser reinvestido. Surgiu então a valorização do comportamento utilitário do comércio lucrativo em contraposição à valorização da pobreza própria do espírito religioso medieval. Uniu-se o homem religioso e o homem econômico adequando-se.

Max Weber mostra a ligação entre as origens do capitalismo e as origens do protestantismo com uma visão utilitarista. O lazer perdeu terreno com a supervalorização do trabalho.

Com a revolução industrial, os trabalhadores foram privados do lazer e de certas vantagens sociais a que estavam acostumados a desfrutar durante a Revolução Industrial. A ênfase maior era dada ao trabalho, mas o progresso tecnológico veio estimular a recolocação da temática do lazer no século XX.

O início do fenômeno lazer, como esfera própria e concreta, deu-se a partir da Revolução Industrial com os avanços tecnológicos que acentuavam a divisão do trabalho e a alienação do homem do seu processo e do seu produto. O lazer é resultado dessa nova situação histórica - o progresso tecnológico, que permitiu maior produtividade com menos tempo de trabalho. Surgiram então reivindicações sociais pela distribuição do tempo liberado do trabalho, ainda que, nesse momento fosse apenas encarado como descanso, recuperação da força de trabalho. Este é o primeiro fator gerador do lazer (Dumazedier, 1980), mas não é o único. Ao mesmo tempo as novas necessidades da sociedade urbano-industrial fizeram com que diminuíssem os controles das instituições

tradicionais sobre-vida do indivíduo. (situam-se neste plano as obrigações religiosas, familiares, políticas que não cessaram de uma vez mas que foram diminuindo gradativamente). É nesse novo tempo que são vivenciadas situações de lazer com outros valores. São reivindicadas novas formas de relacionamento social mais espontânea, afirmação da individualidade e a contemplação da natureza.

III - IMPORTÂNCIA DO LAZER NA SOCIEDADE URBANO-INDUSTRIAL

O movimento em torno do lazer nos últimos anos é um fato constatado mesmo empiricamente. As sociedades industriais foram compelidas pelas inovações tecnológicas que colocam milhões de pessoas às voltas com a problemática do lazer. Ao mesmo tempo em que se prolonga a vida dos indivíduos, o homem tem seu tempo de trabalho diminuído, um aumento do poder aquisitivo, uma grande escolha de bens de consumo e uma real disponibilidade de tempo livre. (Gelpi - 1983).

Segundo Requixa (1980) em 1860, na França trabalhava-se 85 horas semanais, diminuindo em 1960 para 48 horas, sendo que em alguns países a média decresceu para 41 horas ou menos. Assim, de uma situação de trabalho em que a semana parecia crescer em dias úteis, nota-se atualmente o reconhecimento da importância das horas livres entre as jornadas de trabalho, do repouso semanal simples para o remunerado, das férias anuais remuneradas e da aposentadoria.

Ao mesmo tempo que diminuiu as horas de trabalho com a industrialização, foi permitido melhorar as condições de vida e segurança para o trabalhador (criação até de seguros).

O desenvolvimento tecnológico se fez acompanhar do crescimento do salário real do trabalhador, havendo redução do número de horas trabalhadas sem redução do salário. Aconteceu um

crescimento do poder aquisitivo do assalariado que fez aumentar e expandir o consumo. Aumentando o consumo e o tempo livre disponível amplia-se o mercado consumidor aumentando a produção e o mercado de trabalho. Ocorreu uma diversificação da utilização do tempo livre, porque se agilizaram as formas de comunicação pela aceleração dos meios de informações e locomoção.

As massas passam a existir como realidade social significativa e o lazer deixa de ser privilégio de classes para ganhar uma dimensão social maior, correspondendo à aspiração de milhões de indivíduos.

Ao contrário da supervalorização moral do trabalho, o lazer converteu-se num valor em si mesmo representando uma das mais importantes modificações na história social do homem.

Em virtude desse fato novo as concepções de lazer são relativamente recentes, e as condições históricas em que as criaram são fatos novos no mundo contemporâneo. Além disto tem existido um crescente interesse em se estudar este tema, e portanto o lazer passa a ser um importante objeto de estudo na área da natureza social.

As dimensões de lazer não se restringem a simples liberações das horas de trabalho ou conseqüências econômicas direta ou indiretamente determinadas.

A indústria do lazer figura entre as mais atuantes e poderosas, na economia de diversos países. O lazer passa a ser fonte de trabalho aumentando o setor terciário da economia.

A preocupação dos estudiosos de lazer faz surgir nos centros urbanos a presença na organização de instituições que

patrocinam, os recursos necessários à recuperação psicossomáticas e revigoramento das energias físicas e mentais após a jornada de trabalho para diversas camadas da população.

O lazer como valor em si mesmo, necessita um estudo mais apurado por parte das empresas para adequá-lo aos seus funcionários.

Tendo em vista sua significativa importância no mundo atual, o lazer necessita de aplicação de investimentos público e privados para a sua prática continuada.

IV – CONCEITO DE LAZER

4.1. Definição de Diferentes Autores

Dumazedier (1980) em sua definição de lazer enfatiza as ocupações e não se refere tanto ao tempo. "Lazer é um conjunto de ocupações as quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se ou integrar-se ou ainda para desenvolver sua informação e formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais familiares e sociais"

Medeiros (1975) refere-se mais ao fator tempo associado ao lazer. "Lazer é o espaço de tempo não comprometido, do qual podemos dispor livremente porque já cumprimos nossas obrigações de trabalho e de vida"

Guerra (1985) tal qual Medeiros (1975) também enfatiza o fator tempo e coloca também o interesse do indivíduo nas atividades como um fator muito importante. Para ela "Lazer é o espaço de tempo livre entre o trabalho e o repouso, isto é, as horas disponíveis após as obrigações diárias o descanso semanal e as férias anuais, tempo esse em que se faz o que se quer, porque se quer fazer".

Requixa (1980) já aponta em sua definição uma função recuperadora de forças para o indivíduo, no lazer. Para Requixa lazer é a ocupação não obrigatória, de livre escolha do indivíduo que se vive e cujos valores propiciam condições de recuperação psicossomática e de desenvolvimento pessoal e social".

Marcelino (1980) enfatiza a necessidade da atividade de lazer apresentar satisfação e caráter desinteressado para o indivíduo que a pratica e mostra também a relação com o tempo. Para ele, "O lazer é a cultura compreendida no seu sentido mais amplo vivenciada (praticada, fruída) no tempo disponível. O importante como traço definidor é o caráter desinteressado dessa vivência; não se busca pelo menos fundamentalmente outra recompensa além da satisfação provocada pela situação".

Apesar de não existir um consenso entre os autores com relação às definições, após uma análise das mesmas pode-se observar duas linhas de enfoque; a primeira é a que dá ênfase ao aspecto atitude - lazer é considerado como estilo de vida, portanto, independente de um tempo determinado e a segunda que prioriza o aspecto tempo - situando-o como tempo livre. Marcelino (1980) na sua definição enfoca ambos aspectos e acrescenta tempo disponível por crer que tempo algum pode ser livre de coação ou normas de conduta social.

"Lazer é um conjunto de ocupações as 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 informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou

desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais" (Dumazedier, 1980).

O lazer apresenta quatro características: - caráter liberatório (o lazer resulta de uma livre escolha), caráter desinteressado, caráter hedonístico (procura-se satisfação nas atividades), caráter pessoal (as atividades envolvem toda a personalidade).

As características que são atribuídas ao lazer fazem com que ele passe a preencher as funções de:

a) Descanso, tanto físico, como mental dos desgastes provocados pelas atividades que os indivíduos desenvolvem, como parte de suas obrigações sociais. O Lazer, assim é um reparador das deteriorações físicas e nervosas provocadas pelas tensões resultantes das obrigações cotidianas, particularmente do trabalho.

b) Divertimento, em face aos efeitos negativos da monotonia do trabalho, o divertimento surge como compensação.

c) Desenvolvimento, da personalidade em virtude do autoritarismo da ação e pensamento cotidianos. O lazer permite uma participação social maior, a prática de uma cultura desinteressada do corpo, da sensibilidade, da razão, oferecendo novas possibilidades de integração voluntária a vida de agrupamentos recreativos, culturais e sociais. (Dumazedier, 1980).

4.2. Definição de Lazer neste Trabalho

O autor deste trabalho entende lazer na empresa como toda a atividade que o funcionário de uma empresa se entrega, fora do seu horário de trabalho, para descansar, divertir, relacionar-se socialmente, recrear-se ou ainda desenvolver sua formação ou informação desinteressada.

Essa conceituação engloba os dois aspectos fundamentais na caracterização do lazer: a) tempo disponível em relação com o tempo das obrigações, b) atitude que será caracterizada pelo tipo de relação existente entre o sujeito e a experiência vivida (satisfação provocada pela atividade). Entendemos que ambos os aspectos são importantes para serem vistos juntos, uma vez que o isolamento de cada um deles pode comprometer o significado do que é lazer.

V. JUSTIFICATIVA

Há bastante tempo tenho tido contato com funcionários de inúmeras empresas da Região de Campinas, durante os eventos de lazer realizados com operários. Através da observação notei que alguns funcionários participam com bastante entusiasmo das atividades propostas, outros não; alguns funcionários são organizados, outros participam de eventos sem se estruturarem bem; há indústrias que se sobressaem na organização do lazer, outras não e assim por diante.

Além disso, outro ponto observado é o de que o responsável pelo engajamento dos grêmios nos eventos, que sempre participam das reuniões, para organização dos eventos de lazer do Sesi não é necessariamente um profissional de Educação Física.

Esta situação motivou-me a estudar sobre o assunto enfocando o dirigente ou responsável pelo lazer na Empresa para conhecer suas características, campo de atuação e dificuldades, entre outros aspectos, pois do seu desempenho depende o êxito das atividades de lazer.

VI – MÉTODOS, INSTRUMENTOS E TÉCNICAS

6.1 Caracterização da Pesquisa

Inicialmente utilizou-se uma pesquisa bibliográfica para embasamento de uma pesquisa empírica (Severino, 1978).

O método de pesquisa foi empírico com trabalho de campo. Especificamente foi feito um "survey" descritivo em diferentes empresas da Região de Campinas.

O modelo explicatório das fases da pesquisa segue abaixo (Fig. 1). Através deste modelo pode-se acompanhar as fases da pesquisa desde o início que é a delimitação do problema, passando pela fundamentação teórica até chegar na publicação do estudo. Facilita para o leitor identificar o tipo de pesquisa realizado, o instrumento utilizado, enfim, todas as fases da pesquisa.

FIGURA 1 - FASES DA PESQUISA (MODELO EXPLICATORIO)

1a. FASE PROBLEMA	2a. FASE PROCED./PESQUISA EXPLOR.	3a. FASE PESQUISA DE CAMPO	4a. FASE ANALISE DE INFORMACDES	5a. FASE RELATORIO FINAL
DELIMITACOES Escolha Justificativa Importancia Definicoes de Termos	A. TIPO DE PESQUISA - Variaveis { B. INSTRUMENTO MEDIDA - Questionario	A. ORGANIZACAO PARA COLETA DE DADOS - Montagem - Elaboracao do Inst. Medida - Programa de Coleta de Dados . Roteiro . Preparacao Quest. . Planej. Tratamento Estatist. e Analit. dos Dados B. COLETA DE DADOS	Codificacao para Compu- tacao dos Dados	Modelo de Trabalho do Severino e Piovrnan

6.2. Instrumentos de Pesquisa

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário com perguntas primordialmente fechadas (apenas uma é aberta).

O questionário é uma das técnicas de maior frequência em pesquisa social constituindo em uma série de perguntas que são submetidas a um determinado número de pessoas, cujo objetivo é a obtenção de dados para uma indução ou cálculo das condições sociais, pessoais e físicas (USP, 1969).

Um questionário deve ser composto por duas categorias: perguntas abertas onde o respondente pode discorrer sobre o assunto e fechadas cujas respostas são categorizadas.

Os dados são quantitativos dando uma visão transversal da situação atual das empresas estudadas.

A construção do questionário obedeceu às seguintes etapas:

a) determinação das variáveis que devem expressar o objeto da pesquisa.

b) categorização das variáveis em escalas.

c) realização da pesquisa exploratória: aplicação do questionário várias vezes em grupos diferentes do pesquisado, para aprimoramento do instrumento, procurando fazer com que instrumento possa realmente incluir todas as respostas da população a ser pesquisada.

Anexo ao questionário foi enviada uma carta identificando o agente da pesquisa, explicando a natureza desta, sua importância

e necessidade de se obter a resposta no sentido de que ele se sensibilize e participe da pesquisa.

6.3. Objeto e Objetivo da Pesquisa

Objeto

Esta pesquisa tem por objeto o estudo do dirigente de programas de lazer na Empresa, seus conhecimentos sobre o assunto, suas opiniões e práticas.

Objetivos

Os Objetivos a serem alcançados nesta pesquisa são:

a) fazer um diagnóstico das atividades de lazer nas empresas.

b) divulgar informações que mostrem o trabalho do dirigente esportivo dentro da empresa, valorizando-o pelo trabalho realizado.

c) fornecer aos dirigentes das empresas dados para sensibilizá-los da importância das atividades de lazer na empresa e do trabalho do dirigente esportivo que atinge com sua ação um universo muito grande dentro da empresa, funcionários e familiares.

6.4. População Alvo

A população alvo deste estudo foi dirigentes de programas de lazer que são funcionários da empresa e que além das suas obrigações profissionais se ocupam de atividades de lazer. Esses funcionários são de diferentes categorias sociais, a maioria não recebe remuneração pela atividade que executa, frequentemente realizam essas atividades fora do horário de trabalho movidos por ideal e boa-vontade.

Existem empresas onde o lazer já é organizado e que mantém funcionários remunerados para esse fim.

Foram escolhidas empresas da Região de Campinas, nos diversos ramos de atividade.

Os critérios de escolha destas empresas foram a participação das mesmas em eventos para funcionários pelo SESI, com manhãs de recreio, jogos operários, etc; facilidade de acesso às mesmas, receptividade e interesse quando foram colocados os objetivos da pesquisa.

6.5. Variáveis e Questões Correspondentes

I. Características do respondente

- Questão 6 - tempo de envolvimento com a atividade
- " 7 - tempo que trabalha na empresa
- " 8 - sexo
- " 10 - idade
- " 11/12 - escolaridade
- " 13 - estado civil
- " 14 - dependentes
- " 15/16 - tipo de trabalho e remuneração
- " 17 - troca de experiências
- " 24/26 - aprendizagem

II. Características da facilidade de lazer na empresa

- Questão 1 - existência de grêmio e ADC
- " 2 - dependências esportivas
- " 3/4 - recursos para implementação
- " 5 - remuneração de funcionários

III. Programa da empresa

- Questão 9 - interesse de lazer na empresa
- " 18 - programa definido para funcionário
- " 19 - programa definido para familiares
- " 25 - profissional atuando na empresa

IV. Conhecimento e opinião do funcionário sobre o lazer

Questão 20/23 - opinião sobre o que é lazer

" 21/22 - execução do trabalho

6.6. Materiais

Os materiais utilizados para a realização deste estudo foram: micro computador PC, disquetes Verbatim, uma calculadora científica Sharp EL-531 e folhas de formulário contínuo micro-serrilhado.

6.7. Análise de Dados

Com as variáveis do questionário foram montadas tabelas demonstrativas dos resultados principais e discutidas a partir de somatórias e porcentagens dos dados.

VII - INFORMAÇÕES OBTIDAS NAS EMPRESAS

7.1. Introdução.

Para que os objetivos do presente estudo fossem alcançados, aplicou-se um questionário em 35 dirigentes de lazer das empresas da Região de Campinas.

Tabela 1 - Distribuição dos questionários entre as diferentes indústrias da região.

TIPO DE INDUS.	CIDADES								TOTAL	X
	CAMPINAS	SUMARE	AMERICANA	SANTA BARBARA	RIO CLARO	LIMEIRA	VALINHOS	INDAIATUBA		
Metalurgicas	5			3		5		4	17	46,87
Textil			3	1		1			5	14,28
Alimentos	1					3			4	11,42
Papel, Papelão						1	1		2	5,71
Plástico		1							1	2,85
Energia Eletr.	1								1	2,85
Química					5				5	14,28
Total	7	1	3	4	5	10	1	4	35	100

A tabela 1 apresenta a diversidade das indústrias que foram pesquisadas e a cidade onde se localizam. Pode-se observar que a maior expressão é de indústrias metalúrgicas.

7.2. Características do Dirigente de Lazer

Nas tabelas 2, 3, 4, 5 e 6 são feitas uma análise do dirigente desportivo, procurando caracterizá-lo.

Tabela 2 - Identificação da Faixa Etária e Sexo dos Sujeitos que participaram da pesquisa.

SEXO FAIXA ETÁRIA	SEXO		%
	FEMININO	MASCULINO	
Menos de 18 anos	-	-	-
de 19 a 25 anos	-	3	8,58 %
de 26 a 35 anos	-	19	54,28 %
de 36 a 45 anos	-	8	22,85 %
de 46 a 55 anos	-	5	14,29 %
acima de 56 anos	-	-	-
Total	0	35	100 %

Pela Análise da tabela 2 percebemos que a maioria (100 %) dos funcionários que trabalham com lazer na indústria é do sexo masculino e que 77,13 % se situa na faixa de 25 a 45 anos.

Tabela 3 - Identificação do nível de escolaridade e atualização dos sujeitos.

ESCOLARIDADE	CURSOS COMPLETOS	CURSOS ATUAIS EM APERFEIÇOAMENTO
1o. Grau	4	-
2o. Grau	13	1
Superior	18	8
Total	35	9

Pela análise da tabela 3 percebemos que a maioria dos dirigentes que se preocupam com o lazer tem nível de escolaridade superior em 2o grau e é aberto à atualização.

Tabela 4 - Tabela referente ao estado civil e número de dependentes dos sujeitos que participaram da pesquisa.

ESTADO CIVIL DEPENDENTES	CASADOS	SOLTEIROS	TOTAL	%
0	-	7	7	20,00 %
1	3	-	3	8,58 %
2	3	-	3	8,58 %
3	18	-	18	51,42 %
4	3	-	3	8,57 %
5	1	-	1	2,85 %
TOTAL	28	7	35	100 %

A tabela 4 indica que a maioria dos dirigentes são casados e possuem mais de 2 dependentes (maior concentração em 3 dependentes - numa porcentagem de 51,42 %).

Tabela 5 - Tabela referente ao tempo de trabalho na empresa, e o tempo de envolvimento com as atividades de lazer e as horas dedicadas ao clube.

TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA		ZERO A 5 ANOS						6 A 20 ANOS						+ DE 20 ANOS														
TEMPO DE SERVIÇO DEDICADO AO LAZER NA EMPRESA		+ de 1 ano		1		2 a 5 anos		- de 1 ano		1 a 10 anos		10 a 20		- de 1 ano		1 a 10 anos		+ de 10 anos										
HORAS SEMANAIS DEDICADAS AO CLUBE		-10	-20	+20	-10	-20	+20	-10	-20	+20	-10	-20	+20	-10	-20	+20	-10	-20	+20	-10	-20	+20	-10	-20	+20			
		3		1			4	1	1	6			2			2			5			1			1	1	1	1

A tabela 5 nos mostra que a maioria (65,71 %) dos dirigentes esportivos trabalham menos de 10 horas semanais para o clube, dedicam-se ao lazer de 2 a 10 anos e são funcionários da empresa de 5 a 15 anos. Mostra maior envolvimento com a empresa.

Tabela 6 - Remuneração pela função exercida com o lazer do dirigente esportivo.

REMUNERACAO		%	
SIM	3	8,58	%
NAD	30	85,71	%
SEM RESP	2	5,71	%

A grande maioria (85,71 %) dos dirigentes nada recebe pelos serviços prestados.

Pela análise das tabelas 2, 3, 4, 5 e 6 podemos levantar as características do dirigente esportivo nas empresas da região de Campinas. Todos os que responderam o questionário são do sexo masculino. (77,13 %) dos dirigentes se situa na faixa etária de 25 a 45 anos, são casados (80 %) com 3 dependentes (51,42 %), tem nível superior (51,42 %) e não recebe remuneração alguma pelo trabalho desempenhado (85,71 %). São, portanto, pessoas ocupadas (trabalho, família, etc) que sentem a necessidade de ter algo de lazer no trabalho e mesmo se preocupam com a melhoria do nível de vida para os outros funcionários.

7.3. Informações referentes as ADCs nas empresas

As tabelas 7 e 8 analisa as ADCs. Quais os equipamentos que possuem e os recursos para a sua manutenção e funcionários.

Tabela 7 - Dependências mais comuns nas ADCs.

DEPENDENCIAS	POSSUI ADC	NAO POSSUI ADC
Campo de Futebol	21	
Quadra	16	
Piscina	4	
Churrasqueira	24	
Cancha Malha	4	
Campo de Bocha	11	
Play Ground	18	
Salao de Festas	14	
Bar	19	
Quadra Tenis	3	
Sauna	2	
Campo Areia	4	
Sala Musculacao	2	
Video Locadora	1	
Jogos Tranquilos	7	
Outros		7

A tabela 7 indica que a preocupação primeira dos funcionários está no campo de futebol, churrasqueira, bar e play ground. A maioria das empresas possuem alguma estrutura física voltada para o lazer, contra uma minoria (7) não possui estrutura física.

Tabela 8 - Recursos para a manutenção das atividades de lazer.

RECURSOS	TOTAL	%
Mensalidade dos Func. Empresa	8	22,85 %
Ambos	6	17,14 %
Outros (Eventos, Doac.)	18	51,42 %
Total	3	8,59 %
Total	35	100 %

Os recursos para manutenção das ADCs são conseguidos na maioria dos casos (54,42 %) da doação da empresa e dos funcionários. Outro dado que podemos levantar é que existe o interesse do funcionário em lazer porque 22,85 % das atividades de lazer são mantidas pelos salários dos funcionários. Esses recursos servem para a manutenção das instalações das ADCs e para pagamento de funcionários de limpeza e manutenção e não para os dirigentes de atividades esportivas.

Tabela 9 - Funcionário específico para trabalhar com lazer e sua remuneração.

	FUNC. P/ TRABALHAR C/ LAZER		%
	SIM	NAO	
COM REMUNERACAO	7	-	20 %
SEM REMUNERACAO	-	28	80 %

80 % das empresas não tem funcionário específico para trabalhar com lazer e quem o faz (80 %) não recebe remuneração no seu trabalho.

7.4. Informações referentes sobre o trabalho do dirigente esportivo. Tabelas 10, 11, 12, 13 e 14.

Tabela 10 - Formação acadêmica de funcionários de lazer na empresa.

FORMACAO ACADEMICA	EXISTENCIA DE PROFIS. DE LAZER		%
	SIM	NAO	
Especialista em Lazer	1		2,85 %
Professor de Ed. Fisica	7		20,00 %
Voluntario		1	2,85 %
Sem Resposta		26	74,30 %
Total	8	27	35
Porcentagem	22,85 %	77,15 %	100 %

77 % contra 22 % das empresas não tem um profissional especializado para trabalhar com lazer e quem o faz é aquele ao qual nós chamamos de dirigente esportivo.

Tabela 11 - Troca de experiência com outros dirigentes.

REALIZAM TROCA DE EXPERIENCIAS		%
SIM	19	54,28 %
NAO	14	40,00 %
SEM RESPOSTA	2	5,72 %
TOTAL	35	100 %

Pela análise da tabela 11 verificamos que 54,28 % dos dirigentes realizam troca de experiências com outros dirigentes de outras empresas.

Tabela 12 - Dificuldades encontradas nas realizações das atividades de lazer.

	COM FACILIDADE		COM DIFICULDADE	
	Dificuldades Encontradas	Sem Dificuldade	Dificuldades Encontradas	Sem Dificuldade
Financeiras	21	0	21	0
Falta Colaboracao Colegas	11	0	11	0
Falta Interesse Funcionarios	13	0	13	0
Falta Apoio dos Empresarios	6	0	6	0
Falta de Conhecimento	5	0	5	0
Total	56	0	56	0

Pela análise da tabela 12 verificamos que a maioria dos dirigentes acredita ter facilidade na execução do trabalho como dirigente de lazer, mas quando analisamos o quadro de dificuldades encontradas podemos notar que 21 dirigentes tem dificuldade financeira, 24 dirigentes encontra falta de apoio ou de interesse dos colegas.

Tabela 13 - Opinião dos dirigentes quanto aos benefícios de lazer para a empresa.

ATIVIDADES DE LAZER TRAZEM BENEFICIOS P/ A EMPRESA				
SIM	-	35	-	100 %
NAO	-	0	-	0 %

A totalidade dos sujeitos (100 %) acredita que a empresa teria benefícios se houvessem atividades de lazer programadas para seus funcionários.

Tabela 14 - Formação que habilitou o dirigente esportivo a trabalhar com lazer.

APRENDIZAGEM DO DIRIGENTE		%
Cursos	3	8,57 %
Improvisacao	7	20,00 %
Aprendeu Fazendo	21	60,00 %
Sem Resposta	4	11,43 %
Total	35	100 %

A tabela 14 indica que 60 % dos dirigentes desportivos tem sua habilitação pela prática de atividades e eventos, 20 % improvisam e apenas 8,57 % tem algum curso que o auxiliam na organização das atividades.

7.5. Informações referentes ao lazer na empresa. Tabelas 15, 16 e 17.

Tabela 15 - Programação de lazer para funcionários da empresa.

PROGRAMAS DE LAZER P/ FUNCIONARIOS					
SIM			NÃO		
14	-	60 %	21	-	60 %

Apenas 40 % das empresas tem programas de lazer para seus funcionários, contra 60 % que não tem programação específica.

Tabela 16 - Interesses dos funcionários para as atividades de lazer classificadas por opções.

INTERESSES	OPCAO				
	1a.	2a.	3a.	4a.	5a.
Fisico-Desportivas	21	4	2	2	2
Sociais	6	20	1	1	3
Artisticos	-	2	17	7	5
Manuais	-	2	4	12	13
Intelectuais	4	3	7	9	8

O maior interesse dos funcionários concentra-se nos interesses físicos e sociais.

Tabela 17 - Características atribuídas ao conceito de lazer para os dirigentes de lazer na empresa.

DEFINICAO DO LAZER COMO	TOTAL
Pratica Esportiva e Recreativa	9
Higiene Mental/Descontracao/Compensacao do Trabalho	13
Atividades fora do Horario de Trabalho	4
Divertimento/Atividade Associada ao Prazer	7
Sair da Rotina de Trabalho	2
Reuniao c/ Amigos/Familia/Festas p/ a Higiene Mental	5
Sem Resposta	4

Analisando a tabela 17 podemos notar que a maioria dos dirigentes associa lazer à higiene mental, desconcentração e compreensão do trabalho e a prática esportiva.

VIII - DISCUSSÃO

a) Característica do dirigente de atividades de lazer na empresa.

Os resultados da presente pesquisa mostram que os sujeitos pertencentes ao estudo são de diferentes cidades e indústria da Região de Campinas, ou seja, de Sumaré, Valinhos, Limeira, Indaiatuba, Rio Claro, Santa Bárbara D' Oeste, Americana, Campinas e das mais variadas indústrias, como metalúrgicas, textil, química, alimentos, papel e papelão.

A totalidade dos sujeitos que responderam é do sexo masculino (100%), trabalham na empresa há mais de 5 anos com idade variando de 25 a 45 anos (77,13%), com bom nível de escolaridade (superior - 51,42%), casado com três dependentes (51,42%). São pessoas ocupadas que reconhecem a importância do lazer e são comprometidos com o que fazem.

A grande maioria não recebe qualquer tipo de remuneração pelo que fazem (voluntários) e dedica poucas horas semanais às atividades. Isso compromete uma programação sistematizada e na maioria dos casos o lazer passa a ser realizado através de eventos (campeonato, churrascos, festas).

De todos os que responderam o questionário apenas um se diz com curso de lazer (cursando) os demais aprenderam no dia-a-dia, trocando experiências com funcionários de outras empresas e é claro, fazendo o que podem.

O dirigente que promove o lazer encontra dificuldades de realizar seu trabalho principalmente financeiro e falta de colaboração dos próprios colegas. Interessante notar que pouco apoio dos empresários e falta de conhecimento de como fazer, foram itens que não tiveram muita expressão.

b) A situação do lazer nas empresas

A maioria das empresas na Região de Campinas que participaram dessa pesquisa tem uma certa organização em ADCs. Geralmente a idéia não parte do empresário, mas da reivindicação dos funcionários que se organizam pela necessidade de realizar atividades fora do horário de trabalho. A totalidade dos respondentes acreditam que o lazer traz benefícios para a empresa.

As dependências mais comuns são campo de futebol, churrasqueira, bar e playground, o que reflete o maior interesse centrado no físico e social. Demostram que o lazer é mais voltado para o elemento masculino.

A situação do lazer nas empresas estudadas reflete uma organização inicial, porque mesmo onde as ADCs estão bem montadas com equipamentos específicos e de ponta, faltam programações efetivas de lazer. Além disso não existe um trabalho baseado nos funcionários, existe falta de profissional especializado que conheça a cultura dos funcionários e promova realmente o lazer para eles.

Os dirigentes de atividades de lazer são pessoas que têm outra função dentro da empresa, trabalham menos de 10 horas para o

clube comprometendo um trabalho mais sistematizado. Os mesmos não possuem habilitação teórica que dê suporte para a prática.

c) Os interesses de lazer na empresa

Quanto ao interesse de lazer na empresa os aspectos desportivos (60%) foram a primeira opção e os sociais (57%) foram a segunda opção. Estes sobrepõem-se aos interesses artísticos e intelectuais. Poucos optaram pelos interesses manuais, isso porque a maioria trabalha com produção e necessita de atividades diferentes para o lazer. O interesse manual aparece como oitava opção.

Os cruzamentos dos dados de interesses físicos e sociais com as instalações que têm nas ADCs demonstram a grande coerência nas respostas.

O funcionário necessita do campo de futebol para o desenvolvimento físico, e bar e a churrasqueira para desenvolvimento das atividades sociais. O bar é o ponto de encontro das ADCs, de equipamento não específico, onde se joga e conversa.

A distinção dos interesses de lazer foi feita em termo de predominância, representando escolhas subjetivas e evidencia uma das características das atividades de lazer que é a opção.

Segundo as idéias de Marcelino (1980) as atividades de lazer devem procurar atender às pessoas no seu todo, mas para tanto é necessário que estas mesmas pessoas conheçam as atividades que satisfaçam os vários interesses, sejam estimulados a participar e recebam um mínimo de orientação que lhes permita a

opção.

O ideal seria que as pessoas praticassem diferentes atividades, mas o que vemos na realidade é que, devido ao fato de não ter conhecimento de outros conteúdos, o indivíduo restringe suas atividades de lazer a campo específico de interesse.

d) A definição de lazer dos dirigentes de atividades de lazer na empresa.

Ao analisarmos as respostas de como os dirigentes definiram lazer, verificamos que eles fizeram associações com experiências individuais vivenciadas. Numa sociedade de consumo, reduzindo, muitas vezes o conceito à visões parciais, restringindo aos conteúdos de determinadas atividades. Por exemplo 9 sujeitos que responderam ao questionário associaram o lazer à prática de um esporte, 13 sujeitos associaram o lazer com atividades que promovam descontração e compensação do trabalho, 7 dos respondentes fazem a associação de lazer com prazer. A definição de lazer entre os dirigentes é diferente, cada qual enfoca aspectos do lazer e demonstra confusão sobre o assunto. O uso indiscriminado do conceito englobando às vezes conceitos diferentes, fundamenta a necessidade de tentar precisá-los no sentido de orientar discussões que contribuam para seu entendimento e significado na vida de todos nós. (Marcelino - 1980).

IX - CONCLUSÃO

Através dos resultados deste estudo sobre o conhecimento e opinião dos dirigentes de lazer nas empresas da Região de Campinas, pode-se chegar as conclusões de vários pontos: -

- Já existe alguma estruturação em termos de lazer na maioria das empresas analisadas. As empresas ou já possuem ADCs ou estão em vias de construção de seus próprios equipamentos de lazer. Ao lado ADCs bem estruturadas, como é o caso de 4 empresas, as outras têm apenas campo de futebol e bar. Entretanto todos demonstraram preocupação com implementação e ampliação das atividades de lazer.

- Percebe-se que todos têm consciência da necessidade de lazer, mas há uma certa limitação na sua definição. Na maioria das vezes o lazer fica restrito à participação em eventos (campeonatos, bailes, etc.)

- Verifica-se que o lazer é mais direcionado para o elemento masculino. Não existe preocupações com atividades específicas para mulheres dos funcionários. O playground reflete uma preocupação para os filhos.

- Há grande interesse por parte dos funcionários em atividades nas empresas. A crença de que sua prática é benéfica é bem forte em todos eles.

O maior foco de interesse é direcionado às atividades esportivas, especificamente o futebol e, o social, com ênfase nas churrasqueiras e bar.

- O papel do dirigente de atividade de lazer é fundamental para que estas atividades se realizem. Ele é o agente, que muitas vezes sem remuneração, fora do seu horário de trabalho, procura fazer a ligação entre os funcionários para propor participações e movimentá-los para conseguirem adquirir melhores condições para o lazer.

Ele representa uma pessoa que possui visão e certa liderança, e mesmo sem apoio dos colegas, esbarrando nas suas desmotivações, luta para realizar atividades de lazer dentro da empresa. Há empresas onde os funcionários conseguiram doação do terreno, e estão construindo suas instalações conseguindo fundos com eventos, rifas e trabalhos da construção em mutirão.

É importante que o empresário reconheça o trabalho desses dirigentes, facilitando sua atuação e investindo em treinamento para sua formação.

Assim, estes dirigentes melhor treinados, poderão desempenhar com mais eficiência sua missão, motivando seus colegas e aproveitando melhor as atividades de lazer de sua empresa e de outras entidades que promovem eventos na comunidade como prefeituras, SESI, SESC, etc. Cada vez que o funcionário

representa a empresa ele se torna mais parte dela e sente-se melhor integrado e participativo.

No que se refere aos objetivos do presente estudo pode-se concluir que:

- Quanto ao diagnóstico -

Na Região de Campinas já existe nas empresas uma preocupação com o lazer dos funcionários por parte de alguns dirigentes esportivos (que não são empresários). Existe também uma estruturação em termos de equipamentos e ADCs em maior ou menor organização. Os funcionários que desempenham a função são dirigentes esportivos.

- Quanto à sensibilização do empresário para a importância do lazer na empresa - todos os funcionários acreditam que o lazer é benéfico para a empresa e que as atividades de lazer são fundamentais para os indivíduos preencherem suas horas disponíveis.

Quanto ao trabalho do dirigente de atividades de lazer, os dados levam a crer que as atividades acontecem por causa dele. O mesmo é o agente incentivador que se dedica horas que seria de seu descanso, fica longe dos familiares, para que os outros usufruam as atividades de lazer.

Se, mesmo sem especialização o dirigente consegue realizar todas essas atividades, imagine se o empresário investisse no seu treinamento e concedesse maior tempo para que ele se dedicasse à essas atividades.

No treinamento a que fosse submetido poderia verificar que seu campo de atuação não é só de organizador de eventos, mas de "animador cultural" trazendo muitos benefícios para o funcionário, sabendo como motivá-los, como tirá-los da inatividade do consumismo (T.V.), procurando desenvolver uma consciência crítica na participação dos eventos. Apesar do fenômeno do lazer contribuir para o desenvolvimento de atividades críticas e criativas com relação à esfera pessoal e social, pode acentuar também o conformismo, levando a processos de acomodação ou de atividades patológicas de lazer ("rachas", "gangs", pichações). Para tanto, o dirigente de lazer deverá reconhecer que há necessidade de educar os funcionários para o lazer, e sem subsídios teóricos, de conhecimento de como fazer, isso é impossível.

Esperamos que os empresários percebam a grande importância de um dirigente de lazer na empresa. Além disso perceber que este sujeito tem em suas mãos, para tornar mais "humana" a situação de um funcionário, tirando-o da mecanização e monotonia de suas atividades de trabalho, muitas vezes em série.

X — BIBLIOGRAFIA

01. BRUYNE, Paul de. *Dinâmica da pesquisa em ciências sociais os pólos da prática metodológica* Livraria Francisco Alves - Rio de Janeiro - 3ª edição - 1978.
02. DUMAZEDIEUR, Joffre. *Planejamento de lazer no Brasil - A teoria sociológica da decisão* Biblioteca Científica SESC - Impressão Gráfica - SENAC - S. Paulo, 1980.
03. _____, *Valores e conteúdos culturais do lazer* Biblioteca Científica - SESC - Impressão Gráfica SENAC - 1980.
04. GELPI, Ettore. *Lazer e educação permanente -* Biblioteca Científica - SESC Impressão Gráfica SENAC-SP - 1983.
05. LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos da metodologia científica* - Editora Atlas - S/A - São Paulo - 1988.
06. MARCELINO, Nelson C. (Organizador) *Introdução às ciências Sociais*. Papyrus, 1991 - Campinas - 4ª edição.

07. _____, *Lazer e educação* - Papirus Editora,
Campinas - 2ª edição, 1990.
08. _____, *Lazer e humanização* - Papirus Editora,
Campinas - 1983.
09. _____, *Pedagogia da animação* - Papirus Editora,
Campinas, 1990.
10. MEDEIROS, Ethel Banzer. *O lazer no planejamento urbano*
Editora da Fundação Getúlio Vargas - Rio de Janeiro - 1975.
11. OLIVEIRA, Paulo de Salles. *Brinquedos artesanais &*
expressividade cultural. Biblioteca Científica SESC,
Impressão Gráfica SENAC, 1982.
12. REQUIXA, Renato. *Sugestão de diretrizes para uma política*
Nacional do Lazer Biblioteca Científica - SESC - im-
pressão Gráfica SENAC - São Paulo, 1980.
13. RUDIO, Franz Victor. *Introdução ao projeto de pesquisa*
Científica - Vozes, Petrópolis, 1986 - 13ª edição.
14. SANTOS, José Luiz dos. *O que é cultura* - Coleção
Primeiros Passos. Editora Brasiliense, 9ª Edição - São
Paulo, 1989.

XI - ANEXO

QUESTIONÁRIO SOBRE A PESQUISA

"Estudo do conhecimento e opiniões dos dirigentes dos programas de lazer nas empresas de médio e grande porte da Região de Campinas."

APRESENTAÇÃO

Esta pesquisa é parte do trabalho final do Curso de Especialização em recreação e Lazer na Faculdade de Educação Física da UNICAMP.

O questionário anexo faz parte de uma pesquisa que visa verificar o desenvolvimento do lazer dentro de várias empresas de médio e grande porte na Região de Campinas.

Uma das maneiras para melhorar os programas de recreação e Lazer nas Empresas é através de informações obtidas nessas empresas. Somente assim poderemos planejar uma proposta que venha ao encontro da opinião e expectativa dos organizadores.

Sua empresa foi escolhida para esse estudo, por essa razão é importante sua colaboração no preenchimento dos dados desse questionário. Queremos lembrá-lo que as informações colhidas aqui são confidenciais, não implicando qualquer identificação do funcionário ou da empresa.

Contamos com seu apoio.

Grato.

Sérgio B. Magalhães.

01. Na sua empresa existe ADC ou Grêmio?

sim não

02. Quais são as dependências desportivas e sociais?

campo de futebol

quadra

piscina

churrasqueira

cancha de malha

campo de bocha

play ground

salão de festas

bar

outros, quais?.....

03. De onde vêm os recursos para a manutenção do Clube e atividade de Lazer?

subsidiados pela empresa

mensalidade de funcionários

parte subsidiado pela empresa e parte de mensalidades dos funcionários

outros, quais?.....

04. Existem funcionários contratados para trabalhar especificamente com lazer?

sim não

05. Esses funcionários são remunerados?

sim não

06. Há quanto tempo você trabalha na empresa?

07. Você desenvolve atividades de lazer na sua empresa há:

- menos de um ano
- de um a cinco anos
- de cinco a dez anos
- mais de dez anos

08. Sexo correspondente?

- masculino feminino

09. Classificação por ordem de prioridade (1º ao 5º) os interesses de Lazer na empresa

interesses físicos-desportivos (exercícios físicos em geral)

interesses sociais (festas, baile, acampamentos, viagens)

interesses artísticos (teatro, música, pintura, cinema)

interesses manuais (culinária, artesanato, costura, etc.)

interesses intelectuais (leitura, colecionismo, jogos, etc.)

)

10. Idade do respondente

menos de 18 anos

de 18 à 25 anos

de 25 à 35 anos

- de 35 à 45 anos
- de 45 à 55 anos
- acima de 56 anos

11. Qual seu grau de escolaridade?

- 1º grau
- 2º grau
- superior

12. Você estuda atualmente

- sim
- não

13. Estado Civil

- casado
- solteiro
- outros

14. Quantos dependentes você tem?

15. Recebe alguma remuneração para trabalhar no clube?

- sim
- não

16. Quantas horas semanais você dedica ao clube?

- menos de 10 horas
- de 10 a 20 horas
- de 20 a 30 horas
- mais de 30 horas

17. Existe alguma troca de experiência ou informação com empresas

que tem clube?

sim não

18. Sua empresa possui programação definida de lazer para funcionários?

sim não

19. Existem atividades programadas para familiares de funcionários?

sim não

20. Para você o que é lazer

.....
.....
.....

21. Executa seu trabalho com facilidade?

sim não

22. Quais as dificuldades encontradas?

- Financeiras (falta de recursos)
- Falta de colaboração dos colegas
- Desmotivação, desinteresse dos funcionários
- Pouco apoio dos empresários ou do D.R.H.
- Falta de conhecimento sobre o que e como fazer

23. Acredita que as atividades de lazer tragam benefícios para a empresa?

sim não

24. Para executar suas funções no clube você fez:

cursos

aprendeu no dia-a-dia

improvisa

outros, quais?_____

25. Existe algum profissional de lazer atuando na empresa?

sim não

26. Se existe, qual sua formação acadêmica?

Especialista em lazer

Professor de educação Física

Voluntário

Outros

O espaço abaixo está reservado para observações suas que não tenham sido enfocadas no questionário e que você considera importante.

Grato pela atenção.