

Carta Corrente



UNICAMP

03.08.92

Prof. Marcelino,

Tudo, a seguir, as menções
referentes aos trabalhos de monografia
do curso de Especialização em Recreação
e lazer por minha orientados:

1. Kátia Josine Hildebrandt : A
2. Maria Cláudia M. Pereira : A
3. Olívia Cristina F. Ribeiro : A
4. Gisele Aparecida S. Cardoso : B

Atenciosamente

MARIA CLAUDIA MEDEIROS PEREIRA

"COSTURANDO" O LAZER NA SINGER (CAMPINAS - SP) :
um estudo de caso

Campinas - São Paulo
Universidade Estadual de Campinas
Faculdade de Educação Física
1992



1290002464

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Especialista em Recreação e Lazer do Curso de Especialização em Recreação e Lazer da Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas, sob a orientação do Professor Doutor Antonio Carlos Bramante.

Dedico este trabalho a meus pais,
pelo amor, incentivo e apoio rece-
bidos.

Meus agradecimentos a todos que contribuíram para a realização deste trabalho, dando apoio moral, afetivo, institucional, intelectual, monetário, psicológico, habitacional,...:

Gilberto, Luiza Maria, Mirian Luiza e Luiz Paulo,
a "grande família"

Dalton, meu amor de jornalista

Profa. Márcia Neto, minha fada-madrinha

Prof. Dr. Antonio C. Bramante, paciente orientador

Marcellino, professor dedicado e amigo

Ana Paula Macedo, companheira de trabalho, risadas
e lágrimas

Rogério "Catatau", Olívia, Dora, Káthia, Dimas,
Pina e todos os demais colegas que sobreviveram juntos ao nosso curso
de "Mini-Mestrado", isto é, Especialização

Funcionários da Faculdade de Educação Física da
UNICAMP

Dr. Arthur Mazzini, Pedro Paulo, Roberto, Eduardo,
Jair, Bruni e Celso, representantes diretos do apoio institucional que
recebi da Empresa

Minhas alunas na ADC, pessoas de muito valor

Todos os entrevistados, corpo informacional deste
estudo.

ÍNDICE

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO II - COMPREENSÃO DOS TERMOS	03
CAPÍTULO III - OBJETIVOS	07
CAPÍTULO IV - REVISÃO DE LITERATURA	08
CAPÍTULO V - METODOLOGIA	14
CAPÍTULO VI - MAPEAMENTO DA EMPRESA	15
CAPÍTULO VII- RESULTADOS E RECOMENDAÇÕES	21
CAPÍTULO VIII - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXO 1	39
ANEXO 2	48

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

Esta pesquisa surgiu da minha intenção de ver como o lazer insere-se dentro de uma estrutura empresarial : sua concepção, sua introdução, sua adequação à clientela a qual se destina e os resultados obtidos.

Pretende - se neste estudo abordar o lazer dentro de uma empresa (fábrica) para que, reconhecendo -se os motivos que levaram gerentes e funcionários a introduzi -lo em seu local de trabalho, fazer uma análise das opções de lazer nesta Empresa e posterior elaboração de uma política de ação para este setor, particularmente para os usuários do clube que a mesma mantém.

O tema, Lazer na Empresa, encontra - se ainda carente de estudos e pesquisas em nosso país, e por este mesmo motivo - o desconhecimento - o continua impregnado de juízos de valor pré - concebidos, com pouco embasamento e rigor científicos.

O problema neste estudo formula -se a partir de duas constatações seguidas de duas interrogações:

1) A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu Artigo 7º que o trabalhador tem direitos " que visem a melhoria de sua condição social" os quais são citados no Artigo 6º : educação, saúde, trabalho, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados . No Artigo 217 declara -se que "é dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não formais como direito de cada um", determinando no seu parágrafo 3º : " o Poder Público incentivará o lazer como forma de promoção social". Co-

mo complementação, havia uma lei concedendo incentivos fiscais às pessoas jurídicas que promovessem atividades na área do esporte amador amador, além de outra - Lei Rouanet - já aprovada, que estimulava as atividades artísticas e culturais.

2) A experiência brasileira sobre o lazer e os esportes na Empresa carece de documentação e, principalmente, de investigação e estudos.

A partir dessas duas constatações questiona-se:

1) Quais os principais objetivos da empresa ao oferecer atividades de esporte e lazer?

2) Quais os objetivos dos trabalhadores que se utilizam dessas atividades?

CAPÍTULO II - COMPREENSÃO DOS TERMOS

é curioso notar que inexistia o vocábulo "trabalho" entre os povos primitivos. Isto é, "não havia distinção entre a vida e o trabalho, entre o tempo de viver e o tempo de trabalhar. Existir era, ao mesmo tempo, trabalhar, como trabalhar era, ao mesmo tempo, recrear-se." (REQUIXA, 1980, pg 22). O substantivo "trabalho" deriva da palavra latina "tripalium" que designava um tipo de instrumento de tortura. Por causa desta origem sua conotação com tudo que fosse difícil, penoso e doloroso permaneceu inalterada por muito tempo. Por este mesmo motivo era desprezado pelas elites. "Este desprezo, posteriormente, restringir-se-ia apenas ao trabalho manual. Na Idade Média, não só o trabalho revestiu-se de dignidade, como os dias festivos ganharam importância. A revolução religiosa do começo do século XVI inicia um processo de super valorização do trabalho e de condenação do tempo livre. A economia se dinamiza e o lazer perde terreno. Quando se inicia o processo de revolução industrial exacerbam-se as idéias sobre a importância do fator trabalho e, conseqüentemente, o trabalhador se vê privado do lazer e suas incipientes vantagens sociais. Prevalece a visão utilitarista do mundo, em que o lazer, naturalmente, não teria cabida." (IDEM, pg 21/22). "Os estudiosos supõem que a história da palavra trabalho se refere à passagem pré-histórica da cultura da caça e da pesca para a cultura agrária baseada na criação de animais e no plantio. (...) Já a significação que hoje é dada ao trabalho refere-se à passagem moderna da cultura agrária para a industrial. Entre um e outro desses momentos surgiram as distinções descritas com palavras

clássicas diversas como ocupar-se, produzir, fazer, agir, praticar." (ALBORNOZ, 1988,pg 14). Para efeitos deste estudo, TRABALHO é entendido como "atividade desenvolvida pelo homem, sob determinadas formas, para produzir a riqueza." (OLIVEIRA, 1987, pg 05)

O LAZER é aqui compreendido como "uma ocupação não obrigatória, de livre escolha do indivíduo que a vive, e cujos valores propiciam condições de recuperação psicossomática e de desenvolvimento pessoal e social." (REQUIXA, 1980, pg 35) "Para uns, o lazer reduz-se a um fenómeno complementar e compensatório do trabalho desumano; para outros o lazer é determinante e age sobre o próprio trabalho." (DUMAZEDIER, 1973, pg 92/93)

Na sociedade moderna encontramos três abordagens gerais ao lazer e ao trabalho. Em uma, segue-se a tradição religiosa: o trabalho é a parte séria da vida e o lazer, quando existe, é apenas um elemento subsidiário. Em uma segunda abordagem, o lazer é o grande objetivo da vida, ao trabalho cabe o papel de ser o meio para se alcançar esse fim. Na terceira, verifica-se uma abordagem mais integrada entre o lazer e o trabalho: são partes constituintes de um mesmo todo. Estas abordagens refletem a prioridade que as pessoas designam ao relacionar-se entre o trabalho e o lazer. É conhecida a existência de uma estreita relação entre a necessidade de divertimento e as características do trabalho industrial. "A insatisfação no trabalho, afirma Georges Friedmann, seja ela consciente ou inconsciente, exerce uma ação permanente e múltipla na vida fora do trabalho, transformando-se em fenómenos de evasão à procura de atividades laterais." (DUMAZEDIER, 1973,

pg 105). Eis aqui o lazer "compensatório" das insatisfações sofridas no trabalho. Mas o lazer pode ser também continuador das experiências e atitudes de trabalho. Esta dependência ou não do lazer deve-se à significância que lhe é dada pelo trabalho. "Pode também ser livremente escolhido ou determinado por pressões de trabalho ou pelas normas da sociedade. Esta análise nos dá quatro núcleos: (1) escolhido e independente: lazer "puro", como no ideal grego; (2) escolhido mas relacionado ao trabalho: lazer "continuador" ; (3) determinado pelos fatores estruturais ou sociais do trabalho mas independente em relação como trabalho: lazer "complementar"; e (4) determinado pelo trabalho e relacionado a este: lazer de "preparação" ou "recuperação" ." (PARKER, 1978, pg 92). Sabe-se que as pessoas tendem a identificar-se muito ou pouco com o trabalho, dependendo da gratificação que nele encontram. Estudos comparativos levam a concluir que "tanto o tipo de trabalho como o tipo de cultura afetam a importância relativa atribuída ao lazer na vida. (...) A experiência de trabalho e as atitudes para com o trabalho influenciam o lazer de muitas maneiras. O horário de trabalho determina quanto é disponível para o lazer, e a natureza do trabalho pode afetar a quantidade e o tipo de energia que sobram para o lazer." (PARKER, 1978, pg 80/82). "A redução da jornada de trabalho beneficiou o lazer. E é neste sentido que se diz que o lazer é um produto do trabalho." (CAMARGO, 1989, pg 49).

Atualmente, empresas de médio, grande e até mesmo de pequeno porte fazem algum investimento no lazer dos empregados. "As empresas procuram destinar espaços de produção para a prática de lazer dos

empregados, nos períodos livres de intervalo, início ou fim do trabalho. E quando se transferem para regiões distantes do centro da cidade procuram compensar os empregados com a destinação de maiores espaços, quando não a construção de clubes, para uma prática mais variada de lazer." (IDEM, pg 64).

Em uma parcela respeitável das empresas os mecanismos decisórios de investimentos no lazer na empresa ainda são feitos de maneira desestruturada, já que esta área carece de estudos e pesquisas. Além disto uma empresa não pode ser considerada apenas como um sistema técnico, mas também como uma organização social. Estes "fatores psicológicos, presos à maiores ou menores possibilidades de conforto material, de lazeres recreativos e culturais que o local possa oferecer aos dirigentes, aos técnicos e às suas famílias já ocupam hoje uma posição de grande relevância na determinação da escolha do lugar de implantação de uma indústria." (DUMAZEDIER, 1973, pg 99).

Portanto, o lazer poderá ser característico de um real desenvolvimento individual e social daquele que trabalha, mas também pode constituir-se em fonte de adaptações ou inaptações à vida da empresa e/ou do sindicato. Fica claro então que o lazer só contribuirá para a humanização do trabalho na medida em que favorecer o desenvolvimento de uma cultura social e contribuir para o equilíbrio na vida do trabalhador. A melhoria das relações humanas serão decorrentes do estabelecimento de um equilíbrio das atitudes durante o trabalho e o lazer.

CAPÍTULO III - OBJETIVOS

Uma vez definida a problemática que motivou a pesquisa chega-se aos objetivos específicos da investigação :

1) Analisar o fenômeno lazer em si e na sociedade industrial moderna ;

2) Refletir sobre o processo de introdução de atividades esportivas e de lazer numa empresa ;

3) Determinar as razões pelas quais a direção da empresa SINGER DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO S/A resolveu oferecer tais atividades para seus funcionários ;

4) Averiguar as razões que motivaram os trabalhadores a realizar tais atividades ;

5) Identificar e analisar as opções de lazer existentes nesta Empresa, levando-se em conta os itens 3 e 4, identificando propostas que sirvam de embasamento para a implantação de diretrizes e de uma política de ação no campo de lazer na SINGER S/A , na tentativa de atender às reivindicações dos trabalhadores e da direção da Empresa.

CAPÍTULO IV - REVISÃO DA LITERATURA

O livro "Esporte e Lazer na Empresa" (1990) é provavelmente, a maior fonte de informação editada no Brasil a respeito do tema tratado neste estudo. Na sua parte introdutória fica bem clara a intenção de que o mesmo sirva para "apoiar o cumprimento do dispositivo constitucional, e de legislação complementar, que atribui ao trabalhador brasileiro o direito ao lazer" (pg 07). Esboça-se um breve resumo da legislação vigente no que tange ao lazer e às práticas desportivas formais e não formais e reconhece a falta de informações técnicas sistematizadas a esse respeito em nosso país (o que acaba por dificultar a implantação e negociação de programas e/ou políticas que viabilizem o lazer e o esporte internamente na empresa). Assim sendo, o livro coloca à disposição do leitor um capítulo introdutório ao tema, referenciando-se às experiências nacional e internacional, outro contendo pesquisas e estudos feitos em nosso país e, para finalizar, relatos de experiências vivenciadas em recreação empresarial no Brasil.

Ao professor Lamartine Pereira da Costa, coordenador da obra, coube a tarefa de historiar e caracterizar o lazer e o esporte na Empresa, desde a sua primeira manifestação esportiva, ocorrida na Fábrica de Tecidos Bangu, sediada no Rio de Janeiro, onde trabalhadores reuniam-se em torno de um campo de futebol, que coexistia pacificamente com as instalações industriais no terreno da empresa. Este fato ocorreu em 1901. Outros fatos da mesma natureza só ressurgiram durante os anos 30, acentuadamente no trecho Rio-São Paulo, onde

as Empresas ofereciam opções de lazer e esporte a seus empregados através de Clubes subvencionados surgindo aí o esporte classista. O esporte classista nasceu legalmente em nosso país através do Decreto Lei 3199 de 14 de abril de 1941.

Comparando-se com o que na época ocorria a nível internacional, pode-se caracterizar este momento ocorrido no Brasil como "surto corporativo-assistencialista" acompanhado por movimento idêntico ocorrido na Europa e Estados Unidos. O segundo momento (anos 40/80), caracterizado como assistencialista, recebe recordações da deposição de Getúlio Vargas e possui como marco a criação de duas instituições sócio-culturais e esportivo-recreativas patrocinadas pelo Empresariado: o Serviço Social da Indústria (SESI) e o Serviço Social do Comércio (SESC), legalizados pelo Decreto Lei no. 9853 de 1946. Estas instituições deram maior impulso ao surto anterior, já que conseguiram centralizar as atividades esportivas e de lazer dos trabalhadores e suas famílias, função esta desempenhada até hoje. O 3o momento da recreação/lazer nas empresas apresenta pontos em comum ocorridos nos EUA, Europa e Japão (apesar das diferenças em escala e abrangência nas quais o lazer é incorporado como um dos benefícios dentro de uma política de recursos humanos da empresa).

Após este breve histórico Costa deixa bem claro como encontram-se deficientes, no Brasil, a documentação, as investigações, os estudos e levantamentos estatísticos sobre o lazer e o esporte na empresa. Surge então a necessidade dos profissionais da área reunirem-se com o objetivo de trocar informações, levantando histórias e caracte-

terísticas brasileiras, mesmo que em empresas de capital multi-nacional. Destes encontros começam a ficar mais claros alguns propósitos da empresa ao implantar um programa de esporte e lazer : melhoria da imagem da empresa junto aos empregados; representação externa da empresa; proteção somática e psicológica dos empregados; melhoria das relações empregado / patrão; aumento dos benefícios sociais; ocupação do tempo livre dos empregados durante seu período de permanência na empresa; prevenção e redução dos acidentes no trabalho; aumento da produtividade (melhores condições de saúde, rotatividade de pessoal, redução do absenteísmo). Essa situação torna-se possível através da instalação dos clubes dos funcionários (com formação de equipes, promoções esportivas e de lazer internas e externas), criação departamentos de saúde ocupacional, do desenvolvimento de recursos humanos, inclusão de exercícios de pausa e manutenção, etc.

É conveniente ressaltar que a Saúde Ocupacional é na verdade um modelo médico de atendimento que visa a prevenção e controle de acidentes e doenças profissionais, bem como a preservação física e mental e promoção da saúde do trabalhador garantindo níveis cada vez mais elevados de bem estar físico, mental e social. Apesar de toda a sua importância, este é um enfoque médico ainda pouco explorado, seus objetivos não tem sido alcançados de maneira relevante no Brasil, graças a uma descuidada desarticulação entre obrigações legais, propósitos e meios utilizados pelas Empresas no que se refere à administração de recursos humanos.

Costa levanta uma importante discussão a respeito da ambiguidade sobre o esporte e o lazer na sociedade: seriam estes

meios de emancipação ou repressão ? É claro que a resposta dependerá da natureza da abordagem a que seja submetido ou de cada caso particular. No Brasil é mais clara a tese de cooptação ou do controle social. Aqui a concepção dominante é a "integração dos funcionários" e não aquela relacionada ao bem estar, à forma física e principalmente, à saúde. Isto decorre da tradição nacional, já que as raízes do esporte e lazer na empresa brasileira estão na prática do futebol e no clube dos funcionários : pretendia-se a forma física e reforçar o vínculo funcionário/familiares com o objetivo de bem estar. Há então muito o que se estudar para que se possa desenvolver "uma teoria que atenda a tipicidade nacional e a direcione para circunstâncias mais apropriadas para empregados e empregadores. Pressupõe-se, ainda, que esta reorientação leve ao cumprimento do dispositivo constitucional e demais preceitos da legislação nacional e das recomendações internacionais.

Em última análise, a teorização no atual estágio do esporte e lazer na Empresa solicita no Brasil uma postura de intermediação ou como antes proposto: uma evolução das tradições para as inovações." (pag 20). Das experiências internacionais e nacionais na área chega-se à seguinte conclusão para o caso brasileiro: "em termos gerais, as atividades são geradas a partir de clube de empregados, fundação de seguridade, centro de permanência ou de prática, órgão especializado (geralmente de Recursos Humanos) ou órgãos próprios de lazer e esporte. Por seu turno, as instalações de lazer são próprias, alugadas ou cedidas, enquanto que os custos correm por conta da empresa, em graus variados de participação dos empregados, por contribuição

de outras entidades (SESI, SESC ,etc.) ou por dedução no Imposto de Renda.

Essas condições essenciais se materializam em atividades denominadas formais (predominantemente herdadas da tradição dos anos 30) e não-formais (sentido mais recreativo do que competitivo) cujo contraste é demonstrado no quadro abaixo (BRASIL, 1990, pg 37).

FORMAL	NÃO-FORMAL
(objetiva a forma física)	(objetiva o bem estar)
Maior representação externa da empresa.	Maior atendimento com menor custo.
Orientada para disciplina e regularidade.	Ênfase no voluntário e na participação.
Maior custo per capita no atendimento.	Inclui familiares dos empregados.
Abrangência menor na população da empresa.	Admite adaptação nas instalações e áreas da empresa.
Regulada por legislação (Esporte e Educação Física).	Permite participação da comunidade local, fornecedores ou contratantes.
Resultados diretos mensuráveis.	Compartilha instalações e programas com atividades de lazer, reduzindo custos.
	Resultados indiretos mensuráveis.

De 1985 para cá o que se observa na prática, na maior parte

das empresas, é a adoção de um misto de atividades formais e não formais, onde as oportunidades de lazer não possuem objetivos definidos.

Decorrente da falta de objetivos, de organização das atividades e dos investimentos realizados pela empresa em instalações está a qualidade de atendimento, tão negligenciada entre nós. Outras variáveis importantes ainda agonizam pela falta de investigação: como compatibilizar monitoria, gestão, programação adequada com a liderança das negociações com vistas a efetivar os direitos dos trabalhadores? De uma revisão crítica destes pontos muitas respostas poderiam surgir, emergindo as vantagens e desvantagens do lazer e esportes na empresa, servindo até mesmo de boa base para qualquer negociação.

Essa mesma publicação traz ainda estudos e pesquisas para comprovar e esclarecer com dados práticos as indagações de Costa. Fala-se sobre tipologia das atividades de esporte e lazer nas Empresas Brasileiras, da necessidade da formulação de um diagnóstico de interesses sobre a recreação para trabalhadores, das tendências do Departamento de Recursos Humanos face ao lazer nas Empresas, as preferências esportivas e de lazer entre usuários de empresas, educação física adaptada ao trabalho (ginástica de pausa, ginástica laboral compensatória, posturas) e ainda outros assuntos de mesmo calibre.

CAPÍTULO V - METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste estudo de caso foi a de pesquisa participante, dada a inserção da investigadora na Associação Desportiva Classista da Empresa ministrando aulas de ginástica para seus (as) funcionários (as).

Fizemos uso de observações sistemáticas, relatórios de observação e entrevistas dos tipos semi-estruturada e estruturada para a realização da coleta de dados.

O instrumento básico de coleta de dados desta pesquisa (Anexo 1) foi um questionário adaptado aquele utilizado por BRAMANTE (in BRASIL, 1990, pgs 58 a 65). Este instrumento foi aplicado em forma de entrevista a 50 dos 4500 empregados da SINGER/SA (unidade Campinas/SP).

Foi ainda realizado um teste piloto, visando aprimorar o entendimento e a forma do instrumento.

CAPÍTULO VI - MAPEAMENTO DA EMPRESA

A SINGER DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. é uma empresa brasileira de capital estrangeiro que instalou-se na cidade de Campinas/SP no início da década de 50. O carro chefe de sua produção sempre foi o de fabricação de máquinas de costura. Hoje produz também móveis e aparelhos eletrodomésticos. Foi a primeira indústria a instalar-se no Distrito Industrial de Campinas, que naquela época ainda nem possuía este nome. Além da Unidade de Campinas há também Fábricas em Indaiatuba e Salto, cidades próximas a Campinas, totalizando um número em torno de 6000 funcionários. Diante da grande extensão de terras que a Fábrica possui e também da disposição de seus funcionários, que implantaram um campo de futebol próximo aos prédios da Fábrica, surgiu a idéia de fundar um clube na Empresa. Em 17 de março de 1954 foi fundada a ASSOCIAÇÃO DESPORTIVA CLASSISTA SINGER, com sede na cidade de Campinas/SP, à Rodovia Santos Dumont, km 12. De acordo com seu estatuto, a mesma tem por finalidade:

a) Difundir a prática de esportes, como basquetebol, vôlei-bol, bocha, dama, dominó, futebol de campo e salão, malha, tênis de campo e de mesa, xadrez e outros, entre seus associados, mantendo inclusive departamento feminino.

b) Proporcionar aos seus associados, dentro de suas possibilidades reuniões de caráter esportivo, social, cultural e beneficente.

Em entrevista feita com o Sr. Arthur de Melo Mazzini, Diretor de Recursos Humanos da Singer, pode-se perceber claramente que o lazer é visto sob a ética do esporte. E é a prática de esporte o ver-

dadeiro objetivo do Clube. A parte artística é praticamente inexistente: "A parte cultural... nós entendemos que a oportunidade das pessoas estarem informalmente juntas e trocarem suas experiências, as suas vivências, já é uma fase da própria cultura, uma forma de manter a cultura viva. Não existe assim um dirigismo cultural por parte da Empresa, de uma maneira ou de outra, algum tipo de tendência, tal como por exemplo uma exposição de arte, uma exposição de música..." Quanto à finalidade social, "o Clube promove reuniões festivas, com música, com pequenos shows para que os funcionários tenham um local onde se reunir socialmente, um local para fazerem suas brincadeiras sociais, seus bailinhos, seus forrós, seus sambas, e coisas deste tipo."

Cabe à Empresa no Brasil proporcionar as maiores dotações de verba, aquelas quantias capazes de sustentar a realização dos grandes eventos anuais como a Festa Junina, a Festa da Criança, a Festa de Fim de Ano. Por outro lado, cada funcionário também "patrocina" o clube, contribuindo com uma taxa simbólica (1,5% do valor do salário mínimo vigente) com o sentido de fazer com que o funcionário se sinta um pouco dono do clube, isto é, lá ele pode fazer valer a sua vontade.

"A idéia de formação de um clube emergiu dos funcionários. A Empresa resolveu então incentivar este movimento, promovendo os recursos necessários para a construção de um campo de futebol gramado, duas quadras de bocha, banheiros, vestiários e também para cercar a área do Clube. Mesmo porque, na década de 50 os funcionários vinham de trem para a Fábrica, tamanha a distância do centro urbano, onde situavam-se os clubes, os campos de futebol. Então porque não ter um local na pró-

pria área da Empresa para a prática de esporte ? A SINGER resolveu então apostar nesta tendência, hoje tão mais difundida, discutida e embasada."

Em 1990 a ADC inaugurou uma piscina semi-olímpica e outra infantil, bem como reservou uma sala ao lado das quadras de bocha para a prática da capoeira e do karatê. Já em 1991 esta sala transformou-se em sala de múltiplo uso, pois metade do espaço passou a ser ocupado por aparelhos de musculação, enquanto a parte restante continuou a atender às solicitações anteriores acrescentando-se a ginástica aeróbica (que muitas vezes teve suas aulas deslocadas para um espaço cimentado ao lado das piscinas).

Como já foi explicitado antes, o objetivo da administração do clube era incentivar cada vez mais a prática de esportes por parte de seus funcionários e dependentes. Os funcionários contam com torneios de futebol inter-setores durante quase a totalidade do ano. Os funcionários que se inscreverem nos torneios, são divididos em equipes (respeitando-se a idade média) e, dentro de campo, há uma integração dos níveis salariais da Empresa, "gerando um ambiente muito positivo: pode-se encontrar um ajudante da fundição jogando junto com alguém da administração, com um chefe de setor, com um agente de segurança, com torneiros, ferramenteiros, pessoas da linha de montagem, gerentes. Todo mundo se mistura para a prática do esporte, o que é muito agradável, muito positivo, muito integrativo."

Mazzini nos conta que na época do verão, o fluxo de usuários do clube aumenta, alguns vão para a piscina tomar sol, brincar, nadar

ou aprender a nadar com o auxílio do salva-vidas, que se torna um instrutor de natação. Convém ressaltar que o clube conta com a presença de um médico para habilitar as pessoas a frequentar as piscinas, mesmo que ele só possa ser encontrado no clube em dois dias da semana (quintas e sábados) por duas horas.

O clube conta ainda com um comerciante que explora uma lanchonete, onde servem-se bebidas, salgadinhos, etc. Muitos funcionários usam o clube para a realização da "happy hour", para tomar uma cerveja com um colega, com um amigo, ao fim do expediente, para relaxar, jogar conversa fora antes de ir para casa... O clube possui também um quiosque com churrasqueira e pia com água encanada, e os churrascos acontecem com grande frequência, praticamente todas as às feiras à noite. Cada setor da Empresa costuma realizar pelo menos 3 churrascos durante o ano. São os próprios funcionários de cada setor que tomam a iniciativa, arrecadam o dinheiro necessário, dividem as despesas e fazem a reserva da data na Secretaria do Clube; reservando também a aparelhagem de som para que se possa dançar, comer e beber durante o churrasco.

Retornando à questão do esporte, é importante lembrar que ao longo dos anos a Empresa sempre esteve envolvida em torneios promovidos pelo SESI (Serviço Social da Indústria), SESC (Serviço Social do Comércio) e outras entidades locais. Em muitas vezes a SINGER pode mandar equipes quase completas em diversas modalidades, conquistando por vezes bons resultados, principalmente no tênis de campo. Aliás, em outubro de 91 inaugurou-se uma quadra desta modalidade nas dependências da ADC, que vem sendo bastante utilizada, principalmente pelos

supervisores e gerentes, pessoas que já tiveram algum contato com o tênis. Existe a idéia de, após instalada a iluminação da quadra, de se contratar um instrutor de tênis de campo para ensinar àqueles interessados na prática desta modalidade desportiva.

Houve uma reforma na área destinada às quadras de bocha: como este esporte caiu em desuso, as quadras foram deslocadas de onde estavam, para dar lugar a um grande salão coberto e de múltiplo uso; um amplo local que serve agora para a realização de eventos esportivos (ginástica, karatê, capoeira, danças...), culturais e sociais.

Um dado importante que surgiu no decorrer da entrevista relaciona-se ao aumento dos funcionários contribuintes com a ADC. De acordo com Mazzini, a contribuição (simbólica e facultativa), aumentou nos últimos 18 meses de 85% para 97% do total de funcionários (cerca de 4300 contribuintes). Em contraposição, o número de sindicalizados permaneceu quase que inalterado, com apenas 10% dos funcionários ligados ao Sindicato. "É um fato interessante: não que exista competição entre o Sindicato e o Clube, mas esses dados mostram a consciência que tem o trabalhador de que ele precisa de um momento de lazer, um momento para a prática de algum esporte, acho que talvez em decorrência da consciência da necessidade de cuidar do corpo, cuidar da sua saúde física a par de outras atividades que o ser humano faz durante as 24 horas de seu dia. Como dizem os ingleses: oito horas para trabalhar, oito horas para se divertir e oito horas para dormir".

Em relação à prática de esportes/momentos de lazer e sua as-

sociação à melhora na produtividade, redução no absenteísmo, queda nos acidentes de trabalho, entre outros indicadores de custo-benefício, não há observações sistemáticas realizadas pela Empresa.

CAPÍTULO VII - RESULTADOS E RECOMENDAÇÕES

A base amostral desta pesquisa foi composta por 50 funcionários. Isto representou, à época das entrevistas, 1,1% da população da unidade Campinas.

Na realização das entrevistas respeitou-se a proporção natural da empresa de um funcionário administrativo para cada quatro funcionários dos setores de produção, além de manter-se também 64% de entrevistas para o sexo masculino e os restantes 38% para o sexo feminino (considerando-se que as entrevistas foram realizadas somente com o pessoal que trabalha no 1o. turno da Empresa).

O perfil demográfico dos entrevistados (idade, estado civil, grau de escolaridade, tempo de trabalho na empresa, número de dependentes legais) encontra-se retratado no Anexo 2.

A grande maioria (94%) declarou trabalhar de 40 a 44 horas por semana. Apenas dois entrevistados relataram trabalhar de 50 a 59 hs/semana e um funcionário respondeu trabalhar mais de 60 hs semanais. Esta questão, apesar de incluir "trabalhos que são executados em casa e/ou outra atividade que venha a exercer", deixou bem clara a concepção de trabalho remunerado para esta população já que, em questão posterior, quando questionados a respeito de trabalhar nos fins de semana, alguns responderam que sim (12%) e outros responderam às vezes (14%) referindo-se, por exemplo, à construção da casa própria (além das horas extras).

Houve quem afirmasse: "Posso dizer que trabalho nos fins de semana se estou levantando minha própria casa, não é? Não recebo na-

da, mas em compensação economizo bastante". Por outro lado, 74% dos entrevistados responderam não trabalhar nos fins de semana.

Para aqueles que afirmaram ter seus fins de semana livres de trabalho, ou que trabalham só às vezes (84%), a principal atividade realizada foi ficar em casa (30%), seguido por outras atividades" (26%) que incluíam: passeios com ou sem a família, jogos de futebol, ir para a ADC, ajudar em casa, namorar, estudar, assistir filmes / andar de bicicleta/pescar/ir para chácara/ir a festas e trabalhar. Houve também 28% dos respondentes afirmando visitar parentes/amigos ("Mora tudo perto mesmo") e 26% reservando seus fins de semana para prática de atividades ao ar livre (piqueniques, acampamentos, parques, etc).

E o que dizer das férias ? Bom, este é um assunto um tanto complexo para o trabalhador dessa indústria. Sabe-se que, por lei, tem-se o direito a 30 dias de férias a cada ano trabalhado. Isto é fato comprovado na Singer. Porém, a empresa possui períodos de férias coletivas e alguns feriados que, como são "emendados", promovem um decréscimo do período corrido das férias. E lembre-se: as faltas são descontadas nos dias de férias. Um funcionário da produção, com 21 anos "de casa", declarou: "Tem ano que a gente nem sente o gosto das férias. Foram 10 dias de coletivas aqui, Carnaval que emendou ali, mais 10 dias de coletivas lá e quando você vê vem o Natal, emenda com o Ano Novo e você começa o ano até devendo férias." Apesar disso, a maioria (68%) reconhece ter 30 dias de férias ao ano, enquanto 12% dizem ter 20 dias. Outros 12% têm menos de 20 dias e 08% dos entrevistados ainda não tiveram períodos de férias na Empresa.

Entre o pessoal da administração foi comum ouvir: "Eles preferem que a gente tire 20 dias ao invés de 30, para não acumular serviço."

O mês "campeão na preferência" para tirar férias é dezembro. Na sequência, vem o 1o. trimestre do ano e depois o mês de julho. Como se pode perceber, as férias escolares são ainda determinantes das férias dos pais.

Observou-se que o "singeriano" pouco viaja nas férias: 58% declararam permanecer na cidade onde residem (Campinas, Indaiatuba, Salto e Itu) e apenas 40% disseram viajar. Destes, 35% direcionaram-se para fora do estado de São Paulo. Quando questionados "como você normalmente passa suas férias?" as respostas foram bastante equilibradas entre os 3 primeiros itens: em casa, viajando, e visitando parentes/amigos.

Já que férias de 30 dias é artigo raro entre estes trabalhadores fabris, o que dizer do tempo livre diário de cada um?

Aproximadamente 3/4 dos entrevistados informaram que, após às 17 horas (fim do dia de trabalho do 1o. turno da fábrica) instala-se o tempo livre para participar de atividades recreativas. O outro 1/4 declarou não possuir tempo livre: fim do dia de trabalho na fábrica, é hora de estudar e/ou cuidar da casa. Mas isto não impede o sonhar com o tempo de lazer.

Na questão 13 pede-se que o entrevistado indique, por ordem de prioridade (1o. ao 6o.) seus interesses de lazer prediletos. No primeiro momento, o entrevistado mostrou-se acanhado frente às

prioridades. Foi comum ouvir: "É para dizer o que eu gosto e posso fazer, né ?" Pelo "poder fazer" percebia-se clara a restrição econômica. Era preciso então explicitar o lazer do "querer puro". Na função de entrevistadora eu costumava dizer: "É para você dizer o que você realmente gostaria de fazer. Suponha que está tudo bem com você: é um mês de férias, você tem dinheiro no bolso, a saúde está perfeita, família OK. Agora diga : qual destes aqui te interessa mais ?" E só então surgiam as reais intenções.

Os interesses turísticos assumiram a liderança nas preferências, totalizando 25,29%. Na sequência, em 2o. lugar (18,26%) posicionaram-se os interesses sociais do lazer. Os interesses físico-desportivos ocuparam a 3a. posição, com 17,94% , e os interesses artísticos foram colocados como a 4a. prioridade (16,22%). Na sequência, os interesssses intelectuais (12,88%) e, por último, os interesses manuais, totalizando 9,45%.

Abordando especificamente a ADC Singer, é importante observar que 94% dos entrevistados é associado ao clube. Associaram-se basicamente, pelas razões apontadas na TABELA 1 :

TABELA 1 : Razões de adesão dos funcionários ao clube.

Ter um lugar para praticar esportes	33,33%
Ter um lugar para bater papo com os amigos	21,21%
Oportunidade de um clube para trazer a família	10,61%
Outras razões	34,85%
(principais: no momento de assinatura do contrato : 12,12% ,	
por ser uma opção como área de lazer : 7,57% ,	
por causa dos descontos que eram dados aos asso-	
ciados nas lojas da Empresa : 6,06%)	

Muito embora a ADC tenha um grande número de associados, a frequência ao clube é baixa, significando pouco menos da metade dos sócios (44%).

As razões de não associar-se foram mínimas: "A religião não permite.", foi a resposta de dois entrevistados, e o terceiro esquivou-se pelo fator idade: "Velho não precisa de clube: clube cansa."

Por que não frequentar a ADC Singer foi respondido de várias formas: dificuldade de transporte correspondeu a 32% das respostas; em 26% das respostas veio o fator distância do clube. Por "outros motivos" (32%) entenda-se: "muita fofoca", "não gosto do clube", "falta de ânimo/companhia", "falta de tempo" e "poucas opções de atividades no clube"

Se a frequência é baixa em dias de serviço, quando o funcio-

nário já está próximo do espaço de lazer e existem promoções como aulas e jogos, pouco se podia esperar das épocas de férias, quando as aulas são suspensas, restando o espaço físico (porém distante) e os jogos (a combinar). Neste período a frequência cai então para 12% das respostas. Os motivos estão expostos na TABELA 2.

TABELA 2: Razões da não-frequência a ADC nos períodos de férias.

Viagem	43,45%
Dificuldade de transporte	20,45%
Não gosta do clube (fofoca, faltam opções, etc)	11,36%
Distância do clube	06,80%
Outros (cuidar da casa, timidez, etc)	15,94%

Quando os entrevistados foram colocados frente a uma lista de atividades recreativas (questões 12 e 12A) reforçou-se o aspecto caseiro e familiar das atividades de lazer desenvolvidas por esta população. Em 1o. e 2o. lugares, com vastíssima dianteira, posicionaram-se as atividades "televisão/vídeo" e "ouvir música", respectivamente.

Para o público masculino, a 3a. atividade recreativa a surgir foi o futebol. Para as mulheres, equipararam-se atividades como "dança/baile" e "conserto de objetos/reparos no lar": "São coisinhas que fogem da rotina, faz economizar e até diverte", comentou uma das entrevistadas do setor produtivo.

Em seguida, para ambos os sexos, vieram as atividades fisi-

co-desportivas como caminhadas/cooper/ciclismo (4a. colocação), sequenciadas por cinema e leitura. Caça/pesca e ginástica ocupam a 6a. posição. Já para os homens, é também hora de ajudar em casa, consertando objetos e promovendo reparos no lar. Na sequência vêm os jogos de mesa, os churrascos, a fotografia e a culinária.

Conhecendo-se os interesses de lazer de seus associados, presume-se ficar mais fácil para um clube estabelecer uma programação a contento. Mesmo por que, 88% dos entrevistados demonstraram-se interessados em participar de alguma atividade recreativa, em horário extra-trabalho que a ADC venha a oferecer, estando até mesmo dispostos a pagar parte dos custos de sua participação nessas atividades (76%), "desde que a mensalidade não seja muito alta...talvez pudesse ser feito um esquema tipo "caixinha", para dar uma ajudazinha para a manutenção do material utilizado, ou para fazer uma festinha para os aniversariantes,...pro pessoal valorizar mais e se sentir mais responsável pelas aulas que faz no clube, por que a gente sabe que tudo que vem de graça a gente acaba não dando valor." (foi o comentário de um rapaz da produção, que já completou 08 meses na turma de musculação do ADC.)

Aqueles que se disseram interessados em participar de algum tipo de atividade recreativa organizada pela ADC sugeriram que tais atividades fossem, preferencialmente, nas seguintes áreas de interesse:

TABELA 3: Áreas de interesse dos funcionários para promoção de atividades na ADC

Físico-esportivos	53,8%
Sociais (festas/shows)	21,9%
Manuais (artesanato)	10,1%
Intelectuais (jogos de mesa)	08,4%
Artísticos (teatro)	05,8%
Turísticos	sem menção

Curiosamente, os interesses turísticos, anteriormente colocados como o interesse de lazer predileto dos entrevistados, não recebeu nenhuma sugestão para promoção de eventos no ADC, apesar de existir dentro da fábrica uma representação de uma agência de turismo. Talvez o associado não tenha se dado conta de que o clube pode fazer promoções nesta área, pois apesar do termo "desportiva" existente na sigla ADC, no estatuto do mesmo há a preocupação em "promover reuniões de caráter social, cultural e beneficente."

Houve quem demonstrasse desconhecimento da programação já existente, sugerindo atividades como natação, ginástica estética, musculação, yoga, karatê, capoeira e futebol (campo, socaite e futsal), o que representou 64,1% das sugestões para área de esportes. As novidades ficaram por conta de sugestões como natação para as crianças nos fins de semana, sauna, basquete, pólo aquático, cooper orientado e camping na área da Fazenda Palmeiras, vôlei, boxe, recreação e escoli-

nhas de vários esportes para as crianças durante o período da tarde.

Na área de atividades sociais as sugestões realçaram a necessidade de realização de um maior número de festas (42,3%), principalmente as festas de confraternização funcionários/familiares, isto é, festas que tivessem seu início por volta das 20 hs (e não 17 hs), quando o funcionário teria tempo suficiente para buscar familiares e amigos em casa (23%). Além disso, 42,3% dos entrevistados pediram shows mais variados (não só sertanejos) e também serestas/bailes dançantes (15,4%).

Cursos de artesanato, trabalhos manuais e de corte e costura formaram um todo homogêneo nas sugestões para atividades na área dos interesses manuais. Para os interessados em atividades intelectuais, os jogos de mesa, como truco, dominó e ping-pong representaram 60% das preferências; na sequência, os entrevistados pediam a instalação de uma biblioteca na fábrica. O teatro foi o mais sugerido na área artística (71%), seguido apenas por aulas de violão e exposição de fotos (14,5% cada um).

O descontentamento com o horário, e a inconstância do transporte de volta para casa após as atividades (44%), a falta de espaços e materiais adequados para a realização das aulas (salas separadas e fechadas, espelhos, isolamento acústico, tatami, maior variedade de aparelhos, falta de iluminação no campo,...)(42%), e o desconhecimento da programação já existente (14%) são os motivos responsáveis pela não participação dos entrevistados na programação esportiva da ADC.

Dos 46% que declararam não participar da programação social

da ADC, as justificativas foram: falta de opção de horários do transporte de volta para o centro (37%), horário das festas (17 hs) e consequente ausência de familiares (34%), além da divulgação feita com pouca antecedência (29%).

Daqueles que participaram da programação esportiva e social oferecida pela ADC em 1991, a avaliação final feita pelos entrevistados foi a seguinte:

TABELA 4: Avaliação das programações esportiva e social de 1991.

	programação esportiva	programação social
Excelente	03,6%	14,2%
Boa	75 %	66,6%
Razoável	10,7%	14,8%
Fraca	07,1%	03,8%
Péssima	03,6%	—

Além disto, sugestões não faltaram. A respeito do bar/lanchonete da ADC, a avaliação ficou equilibrada entre bom (55,3%) e razoável (26,3%). As principais sugestões foram a respeito da diversificação dos salgados, venda de doces e sucos (para as crianças) e ampliação do espaço, bem como o retorno das mesas de bilhar e pebolim.

Aliás, para os 78% dos entrevistados que declararam gostar de algum jogo de mesa, como dominó (26,9%), snooker/pebolim (26,9%), dama (23,8%) e jogos de carta (22,4%), basta aguardar mais alguma se-

manas para a inauguração de uma sala de jogos contigua ao salão de múltiplo uso.

Em entrevistas realizadas com a Diretoria Executiva da ADC Singer ficou bastante nítido que o Clube é um instrumento vinculado à administração de Recursos Humanos, seja pelo apoio financeiro dado pela empresa ou pela função eminentemente social que desempenha dentro da mesma. Esta função opera num misto de reforçar a concepção de integração dos funcionários, os vínculos funcionário/ familiares (visando o bem estar) e funcionários/empresa e também aumento dos benefícios sociais e de produção. O clube é reconhecidamente um benefício para o funcionário e para o empresário.

Para o funcionário é um benefício por ser uma opção de espaço/atividades/tempo de lazer e esportes para seu uso pessoal e de seus familiares, sendo muitas vezes um clube com uma estrutura que o salário (infelizmente) não daria conta de oferecer se este não fosse subsidiado pela empresa. Para o empresário também é um benefício porque, como nos conta o Sr. José Eduardo Querido, Presidente do ADC Singer, "no clube o funcionário descontrai, alivia tensões, possui chances de um contato mais pessoal com outros funcionários, o elo de ligação funcionário empresa se estreita, aprofundando-se o laço de fidelidade entre estes. Isto é um ponto muito importante, já que no fim das contas o funcionário vai gostando mais da empresa, vai conhecendo melhor a fábrica, vai tornando-se mais produtivo, mais eficiente, mais eficaz, o que, naturalmente, é reconhecido pela empresa como um bom funcionário, uma boa pessoa, e ele então passa a ser um elemento estável nesse sis-

tema."

Na Singer, a maioria das atividades desenvolvidas possui caráter não formal: as oportunidades de lazer não possuem objetivos definidos, não visando a forma física e sim o bem-estar. Fica claro, no entanto, que objetiva-se também aumento na produção, redução de custos e menor rotatividade, entre outros. No entender de Querido: "temos certeza que um clube atuante, que traga lazer e descontração para o funcionário faz com que ele se sinta melhor como gente, como pessoa, vivendo melhor, tendo um padrão de vida melhor, pois ele tem condições de trabalhar, participar de um esporte, de um baile, de uma cerveja e de um bate-papo, e depois voltar para casa. Então, a meu modo de ver, o padrão de vida desta pessoa sofre uma melhora, o que leva também a uma melhora no desempenho profissional, sem sombras de dúvida. Agora, quanto à existência de estatísticas relacionando clube na empresa e aumento da produtividade/diminuição de acidentes e absenteísmo, acho que é muito difícil isolar essas variáveis, já que as situações que as envolvem são muitas. É objetivo nosso melhorar a qualidade de vida do funcionário e que isto se reflita aqui dentro. O resto é consequência, frutos que prazeirosamente a gente colhe."

Segundo a atual diretoria, na gestão 91/92 do ADC, objetivou-se "ressuscitar" o Clube, que encontrava-se meio que deixado à própria sorte, não contando com uma programação regular ativa como por exemplo, as aulas esportivas. A programação atual conta com um calendário mais ou menos fixo (Jogos Operários do SESI, Festa Junina, Campeonatos Internos de Futebol) e a partir de 91 passou a ser incremen-

tado com novos eventos, tais como "Forró na Singer", "Festa do Chopp", "Festa da Criança" e aulas de capoeira, ginástica, musculação e etc. Mediante sugestões dos funcionários e de acordo com as possibilidades (e também interesses) da empresa vão-se somando novos eventos.

O diretor de esportes, Sr. Roberto Possebon, contou com diretores adjuntos para conduzir os trabalhos de cada modalidade esportiva desenvolvida no ADC. Ele nos contou que "para que a programação esportiva atendesse ao maior número de possível de sugestões, foi preciso dividir as tarefas com diretores adjuntos, isto é, pessoas interessadas em organizar eventos nas diversas modalidades. Não dava para conduzir tudo sozinho." Sua meta era incentivar não só o esporte para adultos, mas também o infantil, para os filhos dos funcionários. Por este motivo, era fácil encontrá-lo aos sábados pela manhã acompanhando os treinos de futebol "da molecada". Pretendia também promover alguma escolinha esportiva para as filhas dos funcionários, mas foi demitido da empresa pouco depois de completar um ano como diretor de esportes.

O Sr. Jair Ravagnani, diretor social, trouxe à tona um fato desconcertante: apesar do clube ser tão antigo, não existe um histórico das atividades já desenvolvidas. Cada diretoria que assume começa sempre da "estaca zero". "Tudo corre pelas expectativas de erro e acerto. Não há nada em que se possa basear: relatórios dos eventos, contatos feitos, etc. Além disso, tudo deve ser feito pensando-se em 4000 pessoas, até mais", ele nos informa. O ADC possui vínculo bastante estreito com a área de benefícios da empresa. Sugestões como cesta básica, cooperativa de alimentos, creche, são idéias já conhecidas,

mas como operacionalizar tudo isto ?

No entender de Ravagnani, "o acúmulo de funções (fábrica/clube) dificulta o andamento dos eventos: não se possui duas, três horas por dia para se pensar e falar só em clube, tem que ser sempre após o expediente. Não dá para trabalhar das 7 às 15 horas com a fábrica e das 15 às 17 horas com o clube. Teríamos que ter uma equipe fora (como a secretaria do clube) para cuidar só da ADC. E é claro, se esta fosse a prioridade maior da Empresa."

Conhecendo-se então: 1o.) as razões da empresa (bem estar e consequente aumento da produção) e dos funcionários (ter um lugar para praticar esportes e bater papo com amigos) para promoção de atividades de esportes e lazer; 2o.) as opções de lazer existentes na ADC (festas, aulas, campeonatos); 3o.) as dificuldades de operacionalização dos eventos; 4o.) os motivos responsáveis pela não participação nos programas do Clube (horário e inconstância do transporte, adequação dos espaços); e 5o.) avaliação final demonstrando aproximadamente 80% de satisfação em torno da programação existente; pode-se concluir que a atual diretoria do Clube está conseguindo atingir seus objetivos de "ressuscitar" o mesmo. Por outro lado, muito ainda deve ser feito para que os 3/4 dos entrevistados que declararam possuir tempo livre para atividades recreativas após suas oito horas de trabalho possam usufruir de tão boa área de lazer

Recomenda-se, então, que:

1o.) Haja uma divulgação bem direcionada à clientela da empresa; isto é, segmentando os grupos-alvo para melhor comunicação das

promoções realizadas;

2o.) Uma observação constante da Diretoria Executiva quanto à inconstância no transporte "garantido" ao usuário do ADC;

3o.) Uma maior diversificação nas opções de atividades oferecidas pelo clube, atendendo o público masculino e feminino, alcançando não só os interesses físico-esportivo e sociais, mas o tão sonhados interesses turísticos. Vale também destacar a importância de reequilibrar as ofertas de atividades para os interesses artísticos, intelectuais e manuais, aumentando assim, a tão baixa proporção (38% dos entrevistados) de encontros entre funcionários nos horários extra-trabalho.

4o.) Uma grande dose de paciência tanto da comunidade atendida como dos profissionais que atuam nesta área para bem cuidar dos primeiros e pequenos resultados que surgirem, pois são eles que servirão de base para um crescimento sólido da proposta de uma política de lazer dentro da empresa.

CAPÍTULO VII - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBORNÓZ, Suzana. O que é trabalho. São Paulo: Brasiliense, 1986.
- BACAL, Sarah. Lazer: teoria e pesquisa. São Paulo: Loyola, 1988.
- BRASIL, Ministério da Educação. Secretaria de Educação, Esportes e Recreação. Esporte e Lazer na Empresa. Brasília: MEC/SEED, 1990.
- CAMARGO, L. O. de Lima. O que é lazer. São Paulo: Brasiliense, 1986.
- DUMAZEDIER, Joffre. Lazer e cultura popular. São Paulo: Perspectiva, 1973.
- . Sociologia empírica do lazer. São Paulo: Perspectiva, 1979.
- . Valores e conteúdos culturais do lazer. São Paulo: SESC, 1980.
- FRIEDMANN, Georges. O trabalho em migalhas. São Paulo: Perspectiva, 1972.
- GÄELZER, Lenea. Lazer: bênção ou maldição? Porto Alegre: Sulina, 1979.
- GIL, Antônio C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas Editora, 1987.
- LAFARGUE, Paul. O direito à preguiça. Lisboa: Editorial Estampa, 1977.

- MARCELLINO, Nelson C. Lazer e Humanização. Campinas: Papirus, 1983.
- _____. Lazer e Educação. Campinas: Papirus, 1987.
- _____. Pedagogia da Animação. Campinas: Papirus, 1989.
- MAZZINI, Arthur de M. Entrevista pessoal. Novembro de 1991.
- NETO MOLINA, Vicente. "Recreação na Indústria Trorion - Canoas - RS." Monografia. (Curso de Especialização em Educação Física, Saúde Escolar e Recreação.) Porto Alegre: 1987.
- OLIVEIRA, Carlos R. História do trabalho. São Paulo: Editora Atica, 1987.
- PARKER, Stanley. A sociologia do lazer. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.
- POSSEBON, Roberto. Entrevista pessoal. Março de 1992.
- QUERIDO, José Eduardo. Entrevista pessoal. Março de 1992.
- JUNIOR RAVAGNANI, Jair Humberto. Entrevista pessoal. Março de 1992.
- REQUIXA, Renato. Sugestões de diretrizes para uma política de lazer. São Paulo: SESC, 1980.
- SESI, Departamento Nacional. Diagnóstico do campo do Lazer. Brasília: SESI, 1990.

- SEVERINO, Antônio J. Metodologia do trabalho científico.
São Paulo: Cortez e Autores Associados, 1989.
- SILVA, Vera L. S. da. "O bem estar do indivíduo no ambiente de trabalho: um estudo das condições das empresas de Rio Claro." Relatório Final de Pesquisa proposta para RDIDP. Rio Claro: UNESP (s/ data).

Este questionário faz parte de um projeto de pesquisa desenvolvido pela professora de ginástica da ADC SINGER na UNICAMP, e visa conhecer melhor o funcionário desta empresa e suas preferências quanto ao tempo disponível para o lazer, possibilitando assim o planejamento de uma proposta de ação na ADC que venha de encontro ao seu desejo.

Queremos lembrá-lo(a) que as informações colhidas aqui são confidenciais, não implicando qualquer identificação do funcionário(a). Depois de concluída a tabulação dos dados os resultados serão afixados pela fábrica para que os interessados possam tomar conhecimento. Contamos com o seu apoio!

Desde já agradeço a sua colaboração.

FAÇA UM X OU CÍRCULO PARA INDICAR AS SUAS ALTERNATIVAS

1. Quantas horas você trabalha por semana (inclua os trabalhos que você executa em casa e/ou outra atividade profissional que venha a exercer) ?

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| (1) menos de 35 horas | (4) de 45 a 49 horas |
| (2) de 35 a 39 horas | (5) de 50 a 59 horas |
| (3) de 40 a 44 horas | (6) mais de 60 horas |

2. Se você já trabalhou mais de um ano (na Singer ou em outra empresa), quantos dias de férias ao ano você normalmente tem ?

- | | |
|-------------|------------------------|
| (1) 30 dias | (3) menos de 20 dias |
| (2) 20 dias | (4) nunca tirou férias |

3. Faça um círculo em volta do mês que você normalmente tira suas férias.

- | | | | |
|--------------------------------|---------|---------|----------|
| (1) jan | (4) abr | (7) jul | (10) out |
| (2) fev | (5) mai | (8) ago | (11) nov |
| (3) mar | (6) jun | (9) set | (12) dez |
| (13) não é sempre no mesmo mês | | | |

4. Onde você passou suas últimas férias ?

- () Campinas/cidade de residência
() Outra cidade. Especificar.....

5. Como você normalmente passa suas férias (assinale uma ou mais alternativas) ?

- | | |
|---------------------------------|---------------------------|
| (1) Viajando | (3) Em casa |
| (2) Visitando parentes e amigos | (4) Arrumo outro trabalho |

6. Você trabalha nos finais de semana ?

- | | | |
|---------|---------|--------------|
| (1) Sim | (2) Não | (3) Às vezes |
|---------|---------|--------------|

6A. Se você não trabalha nos fins de semana, assinale abaixo o que normalmente faz. Se for mais de uma alternativa, enumere por ordem de preferência. (Anotar dentro dos parênteses).

- 1() Viajo
- 2() Visito parentes e amigos
- 3() Fico em casa
- 4() Frático atividades ao ar livre (pic-nic, acampamentos, parques, etc.)
- Outras atividades:
- ()
- ()
- ()

7. A que horas, durante os dias da semana, você normalmente tem tempo livre para participar de atividades recreativas ?

- (1) Antes das 8 horas da manhã
- (2) Hora do almoço
- (3) Após as 17:00 horas
- (4) Não tenho tempo livre

8. Você pertence a algum clube recreativo ?

- (1) Sim
- (2) Não

Em caso positivo, mencione o(s) nome(s) abaixo:

.....

.....

9. Você pertence a ADC SINGER ?

- (1) Sim
- (1) Não

9A. Em caso positivo, o que o levou a tornar-se sócio da ADC SINGER?

- (1) Ter um lugar para praticar esportes
- (2) Ter um lugar para bater papo com os amigos
- (3) Oportunidade de um clube para trazer a família
- (4) Outras razões. Especificar.....
-

9B. Você frequenta a ADC SINGER ?

- (1) Sim
- (2) Não

9C. Em caso negativo, por que ?

- (1) Por ser na empresa
- (2) Por ser da empresa
- (3) Por causa da distância do clube
- (4) Dificuldade de transporte
- (5) Acúmulo de trabalho nos fins de semana
- (6) Por ser sócio de outro clube

(7) Outros motivos.....

9D. Você frequenta a ADC SINGER durante as férias ?

(1) Sim (2) Não

9E. Em caso negativo, por que ?

.....

10. O que você achou das festas/forrós/shows oferecidos pela ADC SINGER em 1991 ?

(1) Excelentes (4) Fracos
 (2) Bons (5) Péssimos
 (3) Razoáveis (6) Não participou

10A. E o que você achou da programação esportiva da ADC SINGER em 1991 ?

(1) Excelente (4) Fraca
 (2) Boa (5) Péssima
 (3) Razoavel (6) Não participou

10B. Você tem alguma sugestão para modificá-los ?

(1) Sim (2) Não

10C. Em caso positivo, qual(is) ?

.....

11. Qual a sua opinião sobre o bar da ADC SINGER ?

(1) Excelente (4) Fraco
 (2) Bom (5) Péssimo
 (3) Razoável (6) Não frequenta

11A. Você tem alguma sugestão para modificá-lo ?

(1) Sim (2) Não

11B. Em caso positivo, qual(is) ?

.....

12. Abaixo você encontrará uma lista de atividades recreativas. Indique com um círculo se você participou ou não dessas atividades nos últimos 12 meses.

12A. Você praticou alguma dessas atividades nos últimos 30 dias? Em caso positivo especifique com quem as praticou.

Atividade Recreativa	Sim	Não	Sim	Não	Só	Família Amigos	Grupos Organizados
Futebol	1	2	1	2	1	2	3
Voleibol	1	2	1	2	1	2	3
Basquetebol	1	2	1	2	1	2	3
Handebol	1	2	1	2	1	2	3
Natação	1	2	1	2	1	2	3
Caminhada	1	2	1	2	1	2	3
Cooper	1	2	1	2	1	2	3
Atletismo	1	2	1	2	1	2	3
Ginástica	1	2	1	2	1	2	3
Tênis	1	2	1	2	1	2	3
Ciclismo	1	2	1	2	1	2	3
Artes Marciais (Karatê, Judô, etc.)	1	2	1	2	1	2	3
Acampamento	1	2	1	2	1	2	3
Excursão	1	2	1	2	1	2	3
Caça/Pesca	1	2	1	2	1	2	3
Leitura	1	2	1	2	1	2	3
Colecionismo (Selo, Moeda, etc.)	1	2	1	2	1	2	3
Jogos de Mesa (Xadrez, Dama, etc.)	1	2	1	2	1	2	3
Teatro	1	2	1	2	1	2	3
Dança/Baile	1	2	1	2	1	2	3
Tocar Instrumentos Musicais	1	2	1	2	1	2	3
Ouvir música	1	2	1	2	1	2	3
Televisão/Video	1	2	1	2	1	2	3
Cinema	1	2	1	2	1	2	3
Pintura	1	2	1	2	1	2	3
Fotografia	1	2	1	2	1	2	3
Trabalhos Manuais (Tricô, crochê, etc.)	1	2	1	2	1	2	3
Reparos no lar/Con- serto de objetos	1	2	1	2	1	2	3
Culinária	1	2	1	2	1	2	3
Outros (Especificar)							
.....	1	2	1	2	1	2	3
.....	1	2	1	2	1	2	3

13. Classifique, por ordem de prioridade (1o ao 6o), seus interesses de lazer prediletos:

- () Interesses físico-desportivos (exercícios físicos em geral)
- () Interesses sociais (festas, bailes, pic-nics, acampamentos, etc.)
- () Interesses artísticos (teatro, música, pintura, cinema, etc.)
- () Interesses manuais (culinária, artesanato, reparos no lar, costura, etc.)
- () Interesses intelectuais (leitura, colecionismo, jogos de mesa, etc.)
- () Interesses turísticos (viagens à passeio em geral)

14. Caso a ADC SINGER ofereça a oportunidade de participação em alguma atividade recreativa, em horário extra-trabalho, você estaria interessado ?

- (1) Sim
- (2) Não

14A. Em caso positivo, liste até três opções de sua preferência:

- 1)
- 2)
- 3)

15. Você estaria disposto a pagar parte dos custos de sua participação em alguma atividade recreativa, do seu interesse, organizada pela ADC SINGER ?

- (1) Sim
- (2) Não

16. Você gosta de algum jogo de mesa? (Ex.: dama, xadrez, pebolim, etc.)

- (1) Sim
- (2) Não

16A. Em caso positivo, assinale até três de sua preferência:

- | | |
|---------------|--------------------------|
| (1) Dama | (6) Gamão |
| (2) Xadrez | (7) Snooker/Bilhar |
| (3) Dominó | (8) Cartas |
| (4) Pebolim | (9) Outros. Especificar: |
| (5) Ping-pong | |
| | |
| | |

17. Sexo do respondente:

- (1) Feminino
- (2) Masculino

18. Idade:

- | | |
|----------------------|---------------------|
| (1) Menos de 18 anos | (4) De 36 a 45 anos |
| (2) De 18 a 24 anos | (5) De 46 a 55 anos |
| (3) De 25 a 35 anos | (6) Mais de 56 anos |

19. Setor em que trabalha:

(1) Produtivo

(2) Administrativo

20. Qual é o seu grau de escolaridade ?

(1) 1o grau incompleto

(4) 2o grau completo

(2) 1o grau completo

(5) Superior incompleto

(3) 2o grau incompleto

(6) Superior completo

21. Você estuda atualmente ?

(1) Sim

(2) Não

22. Caso positivo:

(1) 1o grau

(2) 2o grau

(3) Superior

(Pule para a pergunta 26)

23. Caso negativo:

Você completou seus estudos ?

(1) Sim

(2) Não

(Se neste caso "sim", pule para a pergunta 26)

23A. Qual o último grau de escolaridade cursado ?

Grau de
escolaridade

Séries

1o grau 1 2 3 4 5 6 7 8

2o grau 1 2 3

3o grau 1 2 3 4 5 6

24. O que o levou a interromper os seus estudos ?

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

25. Você gostaria de dar continuidade a seus estudos ?

(1) Sim

(2) Não

26. Estado civil:

(1) Solteiro

(2) Casado

(3) Desquitado/Divorciado

27. Se casado, qual a profissão do cônjuge ?

(1) Do lar

(4) Bancário

(2) Comerciante

(5) Magistério

(3) Bancário

(6) Outras

28. Qual é o grau de escolaridade do cônjuge ?

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| (1) 1o grau incompleto | (4) 2o grau completo |
| (2) 1o grau completo | (5) Superior incompleto |
| (3) 2o grau incompleto | (6) Superior completo |

29. Quantos dependentes legais você possui ?

- | | |
|------------|--------------------|
| (1) Nenhum | (4) Três |
| (2) Um | (5) Quatro |
| (3) Dois | (6) Mais de quatro |

30. Há quanto tempo você trabalha na SINGER ?

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| (1) Menos de três meses | (5) Mais de 2 anos até 4 anos |
| (2) De 3 meses até 6 meses | (6) Mais de 4 anos até 6 anos |
| (3) Mais de 6 meses até 1 ano | (7) Mais de 6 anos até 10 anos |
| (4) Mais de 1 ano até 2 anos | (8) Mais de 10 anos |

31. Você é fumante ?

- | | |
|---------|---------|
| (1) Sim | (2) Não |
|---------|---------|

32. Em caso positivo, quantos cigarros você fuma por dia ?

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| (1) Até 10 cigarros por dia | (4) De 31 a 40 cigarros por dia |
| (2) De 11 a 20 cigarros por dia | (5) Mais de 40 cigarros por dia |
| (3) De 21 a 30 cigarros por dia | |

33. Nos horários extra-trabalho (após o expediente, feriados e finais de semana), você costuma encontrar-se com outros funcionários da SINGER ?

- | | |
|---------|---------|
| (1) Sim | (2) Não |
|---------|---------|

34. O que você mais gosta na SINGER ?

.....

35. O que você menos gosta na SINGER ?

.....

36. Caso você queira abordar qualquer outro assunto, até então não ventilado, utilize as linhas a seguir.

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

A N E X O 2

TABELA 5: Idade dos entrevistados.

De 18 a 24 anos	28%
De 25 a 35 anos	52%
De 36 a 45 anos	18%
Mais de 56 anos	02%

TABELA 6 : Estado civil

Solteiro (a)	46%
Casado (a)	52%
Desquitado (a) / Divorciado (a)	02%

TABELA 7: Grau de escolaridade

1o. grau incompleto	52%
1o. grau completo	18%
2o. grau incompleto	06%
2o. grau completo	08%
Superior incompleto	08%
Superior completo	06%

TABELA 8: Tempo de trabalho na SINGER

Mais de 6 meses até um ano	08%
Mais de 1 até 2 anos	12%
Mais de 2 até 4 anos	38%
Mais de 4 até 6 anos	14%
Mais de 6 até 10 anos	20%
Mais de 10 anos	18%

TABELA 9: Número de dependentes legais.

Nenhum	28,6%
Um	17,9%
Dois	32,1%
Três	17,8%
Mais de quatro	03,6%