

CYNTHIA GUIMARÃES JARCEM

SINTRAE-MS
OPÇÃO DE LAZER AOS TRABALHADORES
DA REDE PARTICULAR DE ENSINO DE MS

UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO
CAMPO GRANDE/MS
JANEIRO/2006

CYNTHIA GUIMARÃES JARCEM

SINTRAE-MS
OPÇÃO DE LAZER AOS TRABALHADORES
DA REDE PARTICULAR DE ENSINO DE MS

Monografia apresentada à UCDB/INPG, Curso de Pós-Graduação em Gestão avançada de Recursos Humanos, sob orientação do professor Dr Heitor Romero Marques, para efeito de obtenção do título de especialista.

UNIVERSIDADE CATÓLICA DOM BOSCO
CAMPO GRANDE/MS
JANEIRO/ 2006

“As pessoas que vencem neste mundo, são as que procuram as circunstâncias de que precisam, e quando não as encontram, as criam.”

Winston Churchil

Eu, Cynthia dedico a presente monografia, à minha mãe, que acreditou no meu potencial, à minha avó, que me dedicou todo o seu carinho e amor. A vocês...Obrigada.

AGRADECIMENTOS

À Deus, pela inspiração e por ter iluminado meus passos em mais uma etapa da vida.

À minha avó Semiramis, e a minha mãe Lourdes, que me encorajaram com suas palavras de carinho.

Ao meu primo Jhonatan que alegrou meus dias, mesmo quando não lhe dediquei a devida atenção.

A grande amiga de ontem, hoje e sempre, Zenaide de Vieira Salomão Oliveira, por sua amizade e capacidade de motivar os amigos.

Ao Ricardo Martinez Fróes, presidente do SINTRAE-MS, Teodorico Fernandes da Silva, diretor da entidade, e todos os colegas que colaboraram para a elaboração da pesquisa.

Ao professor Dr. e Orientador Heitor Romero Marques, que me guiou orientando a longa caminhada.

O meu muito obrigada.

Cynthia

JARCEM, Cynthia Guimarães. *Sintrae-ms: opção de lazer aos trabalhadores da rede particular de ensino de ms*. 50 f. 2006. Monografia. (Curso de Pós-Graduação *latu sensu* Gestão Avançada de Recursos Humanos. Universidade Católica Dom Bosco. Instituto Nacional de Pós-Graduação).

RESUMO

O presente estudo trata do lazer no âmbito do clube de campo. O objetivo desta pesquisa foi de estudar a opção de lazer em sindicato de ensino, utilizando-se questionários e gráficos que confrontaram opiniões de seus associados, aplicados no Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino no MS – Clube de Campo (SINTRAE-MS), através de pesquisa de campo e estudo de caso. A entidade em estudo se interessa pela opinião dos que freqüentam o clube. E esses tem muitas idéias quanto a mudanças, no sentido positivo, de crescimento e inovação. A implantação de atividades de lazer nas empresas, vêm sendo encorajada pelos resultados satisfatórios na melhoria da qualidade de vida no trabalho e no retorno econômico. Essas atividades chegam a amenizar problemas de relacionamentos, melhoram a auto-estima dos trabalhadores e resgatam o gosto do ser humano pelo trabalho. Os resultados da pesquisa permitiram concluir que o processo de melhoria do lazer no clube de campo deve atender não só os diretores, e sim todos os colaboradores, melhorando continuamente para obtenção do sucesso e qualidade de vida dos trabalhadores.

Palavras-Chaves: 1. SINTRAE-MS 2. Lazer 3. Trabalhadores, 4. Rede particular de ensino.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico1	A localização do clube na opinião dos trabalhadores	36
Gráfico 2	A localização do clube na opinião da diretoria	36
Gráfico 3	A avaliação do atendimento no clube na opinião dos trabalhadores	37
Gráfico 4	A avaliação do atendimento no clube na opinião da diretoria	37
Gráfico 5	Conforto no clube na avaliação dos trabalhadores	37
Gráfico 6	Conforto no clube na avaliação da diretoria	37
Gráfico 7	Adequação da piscina na opinião dos trabalhadores	38
Gráfico 8	Adequação da piscina na opinião da diretoria	38
Gráfico 9	Opinião dos trabalhadores em relação aos alimentos e bebidas oferecidas ..	38
Gráfico10	Opinião da diretoria em relação aos alimentos e bebidas oferecidas	38
Gráfico 11	Opinião dos trabalhadores quanto a participação da diretoria na área de lazer	39
Gráfico 12	Opinião da diretoria quanto a participação da diretoria na área de lazer	39
Gráfico 13	Conforto dos quiosques na opinião dos trabalhadores	39
Gráfico 14	Conforto dos quiosques na opinião da diretoria	39
Gráfico 15	A limpeza dos banheiros na opinião dos trabalhadores	40
Gráfico 16	A limpeza dos banheiros na opinião da diretoria	40
Gráfico 17	Estado de conservação dos campos de futebol/voley na opinião dos	

	trabalhadores	40
Gráfico 18	Estado de conservação dos campos de futebol/voley na opinião da diretoria.	40
Gráfico 19	Avaliação dos trabalhadores em relação ao play ground	41
Gráfico 20	Avaliação da diretoria em relação ao play ground	41
Gráfico 21	Adequação do salão de festas na visão dos trabalhadores	41
Gráfico 22	Adequação do salão de festas na visão da diretoria	41
Gráfico 23	Prioridades na opinião dos trabalhadores	42
Gráfico 24	Prioridades na opinião da diretoria	42

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	A hierarquia das necessidades de Maslow	20
----------	---	----

SUMÁRIO

RESUMO

LISTA DE GRÁFICOS

LISTA DE FIGURAS

INTRODUÇÃO	10
1. REVISÃO DA LITERATURA	13
1.1 LAZER: QUESTÕES CONCEITUAIS	13
1.2 CONCEITO DE JOGO	15
1.3 TEORIAS SOBRE O JOGO	16
1.4 CONCEITO E IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA ..	17
1.5 CONCEITO DE MOTIVAÇÃO	18
1.6 A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES HUMANAS	19
1.7 A ORIGEM DOS SINDICATOS NO BRASIL	21
1.8 RELAÇÃO DE SINDICATO COM LAZER	22
2. O RETRATO DO SINTRAE-MS	24
2.1 ALGUNS ASPECTOS HISTÓRICOS	24
2.2 SERVIÇOS OFERECIDOS PELO SINTRAE-MS	27
2.3 ELEIÇÕES NO SINTRAE-MS	27
2.4 RAZÃO SOCIAL	28
2.5 LOCALIZAÇÃO	28

2.6	NATUREZA DO SINDICATO	28
2.7	FUNÇÃO DE UM SINDICATO	28
2.8	OBJETIVO	29
2.9	FINALIDADE	29
2.10	DIREITOS DO ASSOCIADO	29
2.11	ABRANGÊNCIA DO SINTRAE-MS	30
2.12	HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO CLUBE	30
2.13	ESTRUTURA DO SINTRAE-MS	33
2.14	A MANUTENÇÃO DO SINTRAE-MS	33
3.	METODOLOGIA	34
3.1	INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	35
3.2	LIMITAÇÕES DO ESTUDO	35
4.	APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	36
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
	REFERÊNCIAS	45
	APÊNDICE	47
	ANEXO	48

INTRODUÇÃO

O interesse da sociologia do trabalho pelo lazer nasceu da preocupação em melhorar as condições de trabalho e de completar ou compensar, as imperfeições do trabalho. O lazer é necessário, para que o funcionário recupere suas forças, descanse e volte motivado ao trabalho.

O ser humano requer o desenvolvimento da dimensão técnica e social para que se sinta seguro, e assim possa desempenhar os trabalhos que lhe são confiados com motivação, satisfação e produtividade para o alcance dos objetivos determinados.

Propor qualidade de vida no trabalho por meio de ações de lazer significa dar oportunidade à riqueza do relacionamento humano vivenciando e fortalecendo vínculos, despertando sentimentos de colaboração, de participação e de solidariedade.

Na presente pesquisa, em função do atual presidente do SINTRAE-MS, Ricardo M. Fróes, estar no seu segundo mandato, houve o interesse por parte da pesquisadora pelo aspecto do bem estar dos trabalhadores, fazer com que os mesmos se envolvam num assunto que é de interesse de todos; o lazer. Observa-se que o tema é um desafio. Ainda que muito se tenha falado sobre o lazer, pretende-se com esta pesquisa evidenciar ainda mais a sua importância, na vida do trabalhador, e contribuir para que este trabalho sirva de referência para futuras pesquisas na Instituição.

O tema em questão sugere uma problemática envolvendo o aspecto humano, assim observa-se o interesse em situarem sindicalizados e diretoria num mesmo contexto, para melhorar e garantir os subsídios necessários para o alcance do lazer social.

Partindo da problemática sobre os fatores influenciáveis do processo, foi efetuada uma pesquisa de campo, por meio de questionários fechados e estudo de caso envolvendo os sindicalizados e a diretoria para assim tabular as causas envolvidas.

Os objetivos gerais e específicos foram fontes de esclarecimento dos resultados que se esperou obter com a execução da pesquisa, que teve como objetivo geral:

Estudar o processo de implementação da área de lazer num sindicato de ensino.

Assim sendo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- 1. Estudar o grau de satisfação dos trabalhadores em relação à área de lazer;**
- 2. Identificar as alternativas de melhoria no clube de campo.**

O trabalho apresentado deu-se em função do entendimento de requisito parcial à obtenção do grau de pós-graduação em Gestão Avançada de Recursos Humanos, pela Universidade Católica Dom Bosco em parceria com o Instituto Nacional de Pós Graduação, além de contribuir profissionalmente para enfrentar com maiores perspectivas o mercado de trabalho.

O primeiro capítulo aborda a base teórica para melhor compreensão do assunto. No segundo capítulo, demonstrar-se-á a estrutura da entidade em estudo.

O terceiro capítulo demonstra a delimitação do assunto, métodos e instrumentos de coleta de dados que foram utilizados.

Após o estudo da pesquisa, no quarto capítulo demonstram-se os resultados e análise dos objetivos.

Enfim, apresentam-se as considerações finais do trabalho.

1. REVISÃO DA LITERATURA

As referências teóricas apresentadas a seguir conterão os principais conceitos de jogo, motivação, além de lazer e qualidade de vida, que possuem merecida abordagem no tópico em estudo.

1.1 LAZER: QUESTÕES CONCEITUAIS

O lazer compreende as atividades que visam o aproveitamento do tempo livre, e o desenvolvimento pessoal e grupal.

Atualmente existe a preocupação das empresas em ter trabalhadores motivados no trabalho. A pessoa que ocupa de forma agradável o seu tempo livre tem maior probabilidade de ser um funcionário mais eficiente.

De acordo com Marcelino (2000, p. 22): “Quanto aos valores atribuídos ao lazer na linguagem comum, os mais freqüentes são divertimento e “descanso”.

Observa-se que o ser humano precisa de lazer, que é o tempo necessário para repor suas energias. Este mesmo autor acima citado (p.25) salienta que :

O lazer é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou, ainda para desenvolver sua 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.

Por sua vez Dumazedier (1979) situa o lazer somente com respeito ao trabalho profissional em oposição a este último, como se nada existisse continuamente, como se o lazer resumisse inteiramente o não-trabalho.

Para Mello e Alves Junior (2003, p.31) lazer é: “[...] tempo livre das obrigações, sejam elas profissionais, religiosas, domésticas ou decorrentes das necessidades fisiológicas” .

Já Camargo (1998) define o lazer como qualquer atividade que não seja profissional ou doméstica: “um conjunto de atividades gratuitas, prazerosas, voluntárias e liberatórias, centradas em interesses centrais, físicos, manuais, intelectuais, artísticos e associativos, realizadas num tempo livre, roubado ou conquistado historicamente sobre a jornada de trabalho profissional e doméstico e que interferem no desenvolvimento pessoal e social dos indivíduos”.

No entanto, o sindicato pode também oferecer opções para o tempo livre. Todos os trabalhadores podem, estando unidos e com objetivos comuns, intervir na melhoria de seu espaço de lazer. Para se obter a mudança é necessário o envolvimento não só da diretoria, mas também dos trabalhadores.

O enfoque está no trabalhador, seu lazer deve ser agradável, para que volte com ânimo para suas atividades diárias no trabalho.

Reconhece-se, na prática, que o trabalho pode se tornar desgastante, e estressante, à medida que a empresa não saiba ouvir e ajudar seus colaboradores dando uma atenção especial ao investimento que os mesmos merecem, fazendo com que se sintam valorizados e aptos para desenvolver suas funções com destreza e eficácia, além de terem um melhor desempenho. Com isso a empresa educacional poderá ter maior sucesso no mercado.

Lazer, ou mesmo tempo livre, representa ocupação prazerosa do tempo; seja jogando, dançando, nadando, enfim; praticando atividades cujo único objetivo é se divertir.

Segundo Marcelino (1999, p. 31), “As relações de trabalho e lazer não podem ser consideradas apenas pelo ponto de vista dos valores a eles associados”.

Por isso, verifica-se que o SINTRAE-MS optou pela criação de um projeto de qualidade de vida, o clube de campo. Cujo objetivo é oferecer opções de lazer e serviços que, no dia-a-dia, não seria possível usufruir.

Dar a oportunidade para que os sindicalizados possam vivenciar de forma livre as funções de descanso, diversão e desenvolvimento social e pessoal.

1.2 CONCEITO DE JOGO

O jogo é uma ferramenta que, ao mesmo tempo em que proporciona prazer, também oferece ao indivíduo aprendizagem a respeito de uma determinada situação.

Para Mondim (1980, p. 211): “ O jogo é um desenvolvimento de atividades com vistas à distração, ao divertimento, à satisfação e a realização de si mesmo” .

Observa-se que a pessoa que joga não somente faz alguma coisa, e sim realiza a si próprio, joga dando o melhor de si. Não se joga simplesmente por jogar, escolhe-se o jogo em que se tem mais habilidade e se empenha ao máximo. (Mondim 1980).

O jogo cujo destaque pretende-se dar neste trabalho, é aquele que tem por objetivo o divertimento, nada além de divertimento. O jogo como uma expressão de liberdade, de auto-realização. (Mondim, 1980).

Na maioria das vezes um jogo é simplesmente um desafio, para o indivíduo e para o seu adversário, essa é a razão pela qual almeja-se a vitória.

1.3 TEORIAS SOBRE O JOGO

Segundo Mondim (1980), com relação à conveniência do jogo para a natureza humana, se podem desenvolver, e de fato tem-se também historicamente desenvolvidos quatro teorias: rejeição, tolerância, reconhecimento e idealização.

a) Rejeição: O jogo é visto como uma sedução, uma falta de controle de si mesmo, uma perda de tempo e, por motivos especialmente ascéticos (mas em algum caso também filosóficos), têm rejeitado e condenado qualquer forma de atividade lúdica.

b) Tolerância: Platão, Plotino e os estóicos não rejeitam o jogo enquanto tal, mas somente certas formas de jogo que são fonte de corrupção ou de sobrecarga da alma.

c) Reconhecimento: Está na natureza do corpo cansar-se e isso acontece quando se desenvolvem trabalhos pesados e quando nos dedicamos à atividade da mente. Com o jogo se consente, sobretudo à mente de se relaxar, distrair-se, descansar-se.

d) Idealização: O jogo é concebido para manter em vida os sistemas atuais de domínio sobre o homem.

Conforme cita Mondim (1980, p. 216): “ O jogo é uma antecipação do reino da liberdade e da alegria, da serenidade e da felicidade subjacente aos sonhos de todos os homens”.

Verifica-se que sonhar é hábito do ser humano. E o jogo, traz este sentimento de liberdade, de fuga da realidade, na busca da satisfação interior.

1.4 CONCEITO E IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA

Qualidade de vida é o tema da atualidade. O ser humano está preocupando-se com o equilíbrio, tanto interior quanto exterior. Qualidade de vida não quer dizer apenas ter uma alimentação saudável.

Qualidade de vida além de alimentação saudável significa cuidar da saúde, bem estar e realização pessoal, está ligada às relações intrapessoais, aos pensamentos positivos, às energias que o ser humano emana ao longo do dia durante o exercício de suas atividades diárias, sejam elas quais forem.

As empresas que adotam programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), elevam a satisfação dos funcionários.

Para Bateman & Snell (1998), a Qualidade de Vida no Trabalho, tem oito categorias:

1. Compensação justa;
2. Ambiente seguro e saudável;
3. Cargos que desenvolvam a capacitação humana;
4. Oportunidade para crescimento;
5. Ambiente social que promova a identidade pessoal, liberação dos preconceitos e a possibilidade de ascensão;
6. Constitucionalismo;
7. Função que perturbe o mínimo possível o lazer pessoal; e
8. Ações organizacionais socialmente responsáveis.

A Qualidade de Vida no Trabalho procura oferecer um tratamento justo, e outras melhorias na vida de trabalho de uma pessoa.

1.5 CONCEITO DE MOTIVAÇÃO

Motivação é uma palavra que está totalmente relacionada a desempenho positivo. O mundo está vivenciando o grande desafio de tentar dominar a mudança. As organizações se modificam, as pessoas reformulam suas crenças e suposições a respeito do papel que o trabalho desempenha em suas vidas.

A sensação é que o controle mutila a identidade pessoal, ameaçando assim de forma perigosa a busca sistemática da auto-estima. Com isso, o sentido que se passou a dar ao trabalho é aquele que o coloca como simples meio para ser feliz, isto é, como meio de conseguir sobretudo a sobrevivência, e talvez nada a mais.

Cita Bergamini (1997, p. 35)

“...infelizmente, em muitas organizações é mais comum encontrar um grande contingente de pessoas que não nutrem a menor motivação por aquilo que fazem. Esses trabalhadores não experimentam, portanto, nenhuma satisfação ou realização pessoal gerada por aquilo que fazem em seu trabalho. O emprego neste caso passa a ser entendido como uma forma de angariar recursos para que possam sentir-se felizes fora deles. É nesse momento que o trabalho deixa de exercer seu papel como referencial de auto-estima e valorização pessoal, passando a ser fonte de sofrimento e não oportunidade de realização sadia dos desejos interiores que cada um tem”.

Funcionários que crêem, que suas diferenças são valorizadas, tornam-se mais produtivos e comprometidos.

Bateman & Snell (1998, p. 316) diz que “as empresas podem atrair uma força de trabalho diversificada e qualificada utilizando práticas eficazes de recrutamento, acomodando as necessidades familiares e de trabalho dos funcionários e oferecendo arranjos alternativos de trabalho”.

Esse mesmo autor (p. 360) salienta que:

A motivação refere-se a forças que energizam, dirigem e sustentam os esforços de uma pessoa. Todo comportamento, [...] é motivado. Uma pessoa altamente motivada trabalha com afinco para atingir metas de desempenho. Com habilidade e entendimento adequados de sua função, essa pessoa será altamente produtiva.

A motivação precisa ser estimulada. A pessoa que chega motivada no seu local de trabalho é mais produtiva.

1.6 A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES HUMANAS

A noção de necessidade permeia a maior parte dos conceitos no campo da motivação. Sendo considerada como ponto de partida do comportamento motivacional, a necessidade, usada com o sentido do estado de carência está presente em um bom número de teorias.

As teorias mais conhecidas sobre a motivação estão relacionadas com as necessidades humanas. É o caso da teoria de *Maslow*, sobre a hierarquia das necessidades, que influenciam o comportamento humano.

Cada indivíduo possui diferentes necessidades que o motiva à medida que realiza determinada meta.

A necessidade gera motivo para a ação; daí a importância do auto-conhecimento. Conhecendo a si próprio, cada um pode desenvolver o seu potencial. (Andriani, 2000).

Conhecer a si próprio é o primeiro passo para a auto-realização.

De acordo com Vergara (2000, p. 44)

“ Abraham Maslow na década de 50, desenvolveu uma teoria, tomando como eixo à questão das necessidades humanas. Para ele, tais necessidades estão organizadas hierarquicamente e a busca de satisfazê-las é o que nos motiva a tomar alguma direção. Distingue dois tipos de necessidades: primárias e secundárias”.

Necessidades primárias, que são as mais baixas na hierarquia, são as fisiológicas (que tem ligação direta com o físico do indivíduo) e as de segurança (necessidade de sentir-se seguro, exemplo: emprego, seguro de saúde, seguro contra assaltos).

Necessidades secundárias são as afetivo-sociais, as de estima e as de auto-realização, estas ultimas constituem o topo da hierarquia.

Necessidades sociais falam da necessidade de fazer parte de um grupo social, de amar e ser amado. Necessidade de ego ou estima, querer ser respeitado, reconhecido, são necessidades do ego. Necessidades de auto-realização, dizem respeito ao crescimento interior, é uma necessidade que nunca é satisfeita, pois a pessoa sempre poderá melhorar em algum aspecto.

Cita Vergara (2000, p. 44): “para Maslow, à medida que as necessidades mais baixas da hierarquia vão sendo satisfeitas, dão lugar as mais altas. [...] Para ele as pessoas podem subir e descer na hierarquia”.

A hierarquia de necessidades de Maslow:



Fonte: Bateman & Snell (1998, p. 365)

1.7 A ORIGEM DOS SINDICATOS NO BRASIL

O Brasil, no tempo do império, era uma fazenda que produzia açúcar, algodão, gado e café, administrado por fazendeiros que se revezavam no poder. Com a libertação dos escravos a mão de obra livre não tinha vez na sociedade. O trabalhador tornara-se um mendigo e nômade, vivia do trabalho temporário. (Arouca, 2003).

A industrialização provocou o movimento do campo para a cidade, onde a jornada de trabalho alcançava 14 horas diárias.

Segundo Arouca (2003, p. 22):

Diante desta situação os trabalhadores começam a organizar-se, de diferentes formas em associações de auxílio mútuo, caixas benefícios, de socorro, como também de resistência em sindicatos. As principais reivindicações dos trabalhadores eram em torno da melhoria dos salários e da diminuição de carga horária, além das assistências, a modo dos movimentos operários europeus.

No início do século XIX, de 1904 e 1905, com as lutas e greves dos trabalhadores foram fundados os sindicatos.

Ainda cita este mesmo autor (2003, p. 22): “Os precursores de nosso sindicalismo participaram até de piquiniques familiares para conscientizar os trabalhadores e divulgar a necessidade de organizarem-se em sindicatos.

Para Arouca (2003, p. 589):

O sindicato tem uma única natureza, pois constitui a forma natural de organização da classe trabalhadora, tendo como objetivo fundamental, a soma de forças individuais para como organização coletiva definir e defender seus interesses, enfrentar, para tanto, a reação patronal, do Estado e do sistema.

Ainda afirma, que, (2003, p. 604):

O sindicato, sem sombra de dúvida, é instituição que compõe a sociedade pluralista, como um dos pilares do Estado Democrático de Direito. Como tal possui representação ampla e poder, quando sua participação é exigida compulsoriamente nas negociações coletivas de trabalho.

Um sindicato luta para impor condições favoráveis de trabalho com vantagem para toda a categoria, favorecendo sindicalizados e não sindicalizados.

Para Oliveira (2001, p. 174):

A chave da resposta está na participação. Da mesma forma que o cidadão brasileiro (e não somente ele, de outros países também) não percebe a importância da participação na política, os trabalhadores em sua imensa maioria aceitam o jogo da individualidade na luta por interesses comuns. Aí o trabalhador perde, pois a força do empresário é sempre organizada e muito mais potente.

Percebe-se que, assim como no passado, o presente aguarda a espontaneidade da ação política das lideranças trabalhadoras frente aos fenômenos da produção de mercado, a fim de que se defina uma nova história de trabalho. (Fernando, 2001)

Sindicato é sinônimo de toda a organização sindical, por exemplo, na França , e no Brasil seu sentido é mais restrito, denomina apenas uma das entidades que compõe o sistema sindical.

1.8 RELAÇÃO DE SINDICATO COM LAZER

Sindicato tem tudo a ver com trabalho, com cultura e com lazer. O sindicato precisa preocupar-se com isto, o patronato pode não estar pensando neste lado. (Marcelino, 1999).

O lazer é um dos direitos sócios assegurados no Artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil, ao lado de saúde, educação e outros. Mas, mesmo sendo um direito garantido, sua consecução encontra-se distante da realidade.

Isso ocorre por três fatores determinantes: falta de acesso da maior parte da população ao lazer, segundo, à pequena oferta de ações de educação para o lazer, e terceiro, a escassez de profissionais capacitados para o gerenciamento e a execução das atividades. (Marcelino, 1999).

Conforme cita Marcelino (1999, p. 35), para Camargo: “A busca da identificação do clube como um aliado na administração do estresse, em níveis saudáveis, leva o associado pouco a pouco a acreditar nesta opção como uma força perto de si”.

Cita Bateman & Snell (1998, p. 298) : “Os sindicatos tentam apresentar uma voz coletiva para os trabalhadores, fazer com que suas necessidades e seus desejos passem ao conhecimento da administração”.

É função do sindicato negociar junto o patronato acordos de salários, condições de trabalho entre outras questões. Este mesmo autor citado (298-9) salienta que:

Um importante instrumento que os sindicatos podem usar é o procedimento de queixa, estabelecido por meio de negociação coletiva. Isso fornece aos empregados um modo de buscar reparação por ações prejudiciais da parte da gerência. Desse modo os sindicatos garantem que os direitos de todos os empregados sejam protegidos.

As relações trabalhistas envolvem as interações entre trabalhadores e a administração. O sindicato conduz esse mecanismo.

2. O RETRATO DO SINTRAE-MS

Neste tópico, far-se-á um histórico da entidade, apresentando o seu perfil, com ênfase nos pontos mais importantes e naqueles sobre os quais a pesquisa foi fundamentada.

2.1 ALGUNS ASPECTOS HISTÓRICOS

O Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino no Mato Grosso do Sul (SINTRAE-MS), nasceu da vontade de Professores e Auxiliares de Administração escolar que tomaram consciência da necessidade de representação legal, no sentido da solidariedade social e dos interesses da categoria do Estado de Mato Grosso na década de 70, do século XX.

Professores e Auxiliares de Administração escolar de Mato Grosso do Sul, primeiramente fundaram a Associação Profissional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino no Estado de Mato Grosso do Sul (APTEE) MS, com sede à avenida Afonso Pena, 216, Campo Grande-MS, preocupados com os rumos da educação no recém criado Estado de Mato Grosso do Sul.

Com o novo Estado de Mato Grosso do Sul era importante, necessário e urgente um organismo oficial da categoria que representasse e lutasse pelos seus interesses locais e regionais junto à classe laboral, patronal e às autoridades educacionais.

As atenções da categoria estavam centradas nos destinos das contribuições sindicais que iam para outro estado da federação e que não revertiam em benefícios dos trabalhadores em estabelecimentos de ensino no Estado. As principais lutas de reposição salarial, de melhoria e valorização do magistério, de promoção e conciliação nos dissídios coletivos tornaram inevitável a transformação da Associação Profissional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino em Sindicato.

No dia 21 de setembro de 1988, às vinte horas, na rua 14 de julho, nº 2.840, Prezinho do Colégio Dom Bosco, reuniram-se os professores e auxiliares de Administração Escolar de MS, a fim de deliberarem sobre a ordem do dia publicada em edital de convocação de Assembléia, por três vezes, nos dias 02, 03 e 05 de setembro: 1º conveniência da transformação da Associação Profissional em Sindicato; 2º aprovação dos Estatutos; 3º aprovação da Diretoria e Conselho Fiscal; 4º fixação de mensalidade. Nascia assim o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino no Mato Grosso do Sul (SINTRAE-MS).

A primeira Diretoria Provisória eleita, tendo como presidente eleita a Profª Conceição Aparecida Butera, após dez meses de gestão, apresenta edital de Convocação de Eleição da Diretoria do Sindicato para os dias 15 e 16 de setembro de 1989, no horário das 9h às 17h, publicado no Jornal Correio do Estado, nos dias 22 e 23 de julho de 1989.

A segunda Diretoria Eleita pelo voto direto, diante de representantes sindicais e autoridades, tais como Presidente do Sindicato das Escolas Particulares de MS, Presidente dos SINDEPE de Dourados, Amambai e Três Lagoas; Presidente da ADFUCMT, Secretário Municipal da Educação, Presidente ADFMS, Representante da Confederação Nacional de Trabalhadores em Educação (CONTEE), tomou posse no dia 21 de setembro de 1989, às 21h30min, sob a presidência do Prof. Sandro Niciani.

Para terceira Diretoria eleita, período 1992-1995 e para a quarta Diretoria eleita, período 1995-1998, fora reconduzido o Profº Sandro Niciani que não media esforços em tornar o Sindicato cada vez mais respeitado, em todas as instâncias da sociedade organizada. Com a morte do bravo sindicalista Sandro Niciani, em abril de 1996, o Profº Pedro Antônio G. Domingues assumiu o mandato restante.

Para a quinta Diretoria, gestão 1998-2001, fora reconduzido o Profº Pedro Antônio G. Domingues que continuou na luta por melhores condições dos sindicalizados, não só nas conquistas salariais mas na aquisição da área e construção da sede de campo do sindicato.

Dando continuidade à frente do Sindicato o Prof. Ricardo M. Froes fora eleito para a sexta diretoria, período 2001-2004. Atualmente reeleito para a sétima diretoria, gestão 2004-2007, o Prof. Ricardo M. Froes vem desempenhando um excelente trabalho de consolidação e novas conquistas, notadamente no meio jurídico, nesta época de crise moral e de flexibilização dos direitos trabalhistas. Tem participado ativamente de debates públicos na defesa e valorização dos trabalhadores em estabelecimentos de ensino da rede privada do Estado de Mato Grosso do Sul. Na administração do Sindicato tem atuado com firmeza, transparência e combatividade na luta contra a supressão de direitos trabalhistas consagrados na Constituição e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Atualmente o Sindicato busca criar condições para que os trabalhadores negociem com o empresariado em equilíbrio de forças, *condição sine qua non* de justiça e paz, a salvaguarda dos seus direitos inalienáveis.

A negociação salarial vem sendo feita pelo sindicato de modo profissional, embasado em índices e indicadores econômicos, análise de desempenho das empresas, sua lucratividade, seus custos.

O Sindicato desfruta de prestígio junto à classe que representa bem como às demais instituições relacionadas com a Educação.

2.2 SERVIÇOS OFERECIDOS PELO SINTRAE-MS

Os principais serviços prestados pelo Sindicato são:

1. Assessoria jurídica – o departamento jurídico do SINTRAE-MS move ações individuais e coletivas em defesa dos trabalhadores;
2. Assessoria trabalhista – o setor de homologações do Sindicato garante o cumprimento da lei e a correção das indenizações e remunerações devidas pelo empregador no ato da demissão;
3. Convênios – o Sindicato assina convênios de descontos com empresas privadas em áreas de interesse do associado, tais como medicina, odontologia, financeira e outros;
4. Informação – o Jornal Intervalo, site e informes, com assuntos atuais e de interesse dos associados;
5. Agenda SINTRAE-MS;
6. Clube de Campo – possibilita ótimas condições de infra-estrutura para o esporte e lazer, com piscinas, quiosques com churrasqueiras, campo de futebol e voley de areia, bar, play ground e salão de festas.

2.3 ELEIÇÕES NO SINTRAE-MS

As eleições realizadas no SINTRAE-MS, no ano de 2004, para a gestão do Sindicato foram uma vitória para a democracia sindical da categoria. Desde a sua fundação, a categoria nunca havia passado pela experiência de eleger a direção de seu sindicato tendo de escolher entre duas chapas concorrentes, como é natural em sindicatos novos. As diretorias anteriores foram eleitas a partir de uma única chapa, formada na base do consenso. Além disso, houve um número recorde de participação dos associados, alcançando o dobro da participação atingida no pleito anterior.

Pela primeira vez, também, foram enviadas urnas para a votação no interior. Destaca-se ainda a atuação da comissão eleitora e da mesa apuradora, presidida pelo professor Pedro Antonio Domingues, cujas decisões se pautaram sob a maior lisura e bom senso.

2.4 RAZÃO SOCIAL

A razão social da entidade em questão é Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino no MS – Rede Privada (SINTRAE-MS).

2.5 LOCALIZAÇÃO

O endereço do Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino em Mato Grosso do Sul é: Rodovia MS 080, Km 10, saída para o município de Rochedo, CEP 79.114 -901, telefone (67) 3365 9734.

2.6 NATUREZA DO SINDICATO

O sindicato laboral é uma instituição sem fins lucrativos que atua no sentido de defender os interesses coletivos dos trabalhadores de uma determinada atividade ou profissão, em uma determinada base territorial.

2.7 FUNÇÃO DE UM SINDICATO

O sindicato faz aquilo que é impossível de ser realizado pelo próprio trabalhador, individualmente, tal como negociar salários ou acordos coletivos, reivindicar benefícios, fiscalizar direitos, avaliar o grau de insalubridade da atividade ou do ambiente, negociar programas de participação nos lucros.

2.8 OBJETIVO

Criar condições para que os trabalhadores negociem com o empresariado em equilíbrio de forças. Além disso, unir os trabalhadores em defesa de seus interesses imediatos e futuros, defender a unidade dos trabalhadores, buscar melhoria na condição de vida e de trabalho, incentivar o aprimoramento intelectual e profissional do trabalhador, bem como promover congressos, seminários, assembléias e outros eventos visando a conscientização e o relacionamento intersindical com vista a qualidade de vida na integração do lazer.

2.9 FINALIDADE

Defender os interesses da categoria perante as autoridades governamentais e judiciais. Ainda celebrar convênios, acordos coletivos e convenções coletivas a fim de estabelecer as condições da relação de trabalho entre patrões e empregados.

2.10 DIREITOS DO ASSOCIADO

1. Orientação trabalhista e previdenciária;
2. Rescisões de contrato de trabalho;
3. Assistência jurídica;
4. Atendimento odontológico;

5. Convênio Unimed – nível nacional
6. Negociações salariais;
7. Negociações socias;
8. Visita nas escolas locais e do interior;
9. Realização de palestras e outros eventos;
10. Participação em seminários e congresso;
11. Agenda do associado;
12. Salão de festa para associados;
13. Realização de cursos;
14. Lazer – clube de campo;
15. Celebração de acordos;
16. Substituição processual.

2.11 ABRANGÊNCIA DO SINTRAE-MS

As regiões abrangidas pelo SINTRAE-MS, constam de 34 (trinta e quatro) municípios com abrangências da Região Noroeste e Nordeste de Mato Grosso do Sul, incluindo o novo município de Figueirão.

O valor da contribuição, que é descontada na folha de pagamento do associado é de 1,2% de seu salário. Esse valor é aprovado em assembléia geral dos trabalhadores, que acontece em janeiro de todo ano.

O SINTRAE-MS, têm hoje um total de 3.800 associados.

2.12 HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO CLUBE

Quarta-feira – das 9 horas às 18 horas;

Quinta-feira – das 9 horas às 18 horas;

Sexta-feira – das 9 às 18 horas;

Sábado – das 8 horas às 18 horas;

Domingo – das 8 horas às 18 horas.

2.13 ESTRUTURA DO SINTRAE-MS

A Diretoria do SINTRAE-MS está estruturada da seguinte forma:

Diretoria Sintrae-MS - Triênio 2004-2007

Diretoria Executiva

1. Ricardo Martinez Froes - Presidente
2. Aracy Loureiro Carmelo - Vice-Presidente
3. Karla Carvalho Araujo Gomes - Secretária Geral (Mudou-Se De Estado) - Assumiu O Diretor Teodorico Fernandes da Silva
4. Altevir Alberton- Tesoureiro
5. Dumas Fernandes Xavier - Diretor De Assuntos Jurídicos E Educacionais
6. Luciana Rodrigues - Diretora De Comunicação, Cultura, Esporte E Lazer (Mudou-Se de Estado) - Assumiu O Suplente Carlos Alberto de Almeida Passarinho
7. Teodorico Fernandes da Silva - Diretor de Formação Sindical e de Assuntos Intersindicais (Assumiu Como Secretário Geral) Assumiu O Suplente Valmor Gutierrez Rodrigues

Suplentes Da Diretoria

1. Maria de Lourdes Souza Araújo
2. Carlos Alberto de Almeida Passarinho
3. Valdivino Pereira da Costa

4. Valmor Gutierrez Rodrigues

5. Rita Cássia Ribeiro

6. Marcus Menezes Silveira

7. Itamir Inácio Duarte

Conselho Fiscal

1. Indajaia Carlos Pires

2. Henrique Esquivel Júnior

3. Milton Cardoso Sobrinho

Suplentes do Conselho Fiscal

1. Lourdes Cristina Loureiro Carmello

2. Elmiro Augusto de Mello Filho (Renunciou O Mandato)

3. Carlos Roberto de Souza Rosa

Delegados Representantes Junto a Federação

1. Indalécio De Assis Ferreira

2. Geovane Cândido Da Silva

Suplentes dos Delegados Representantes junto a Federação

1. Reginaldo Luiz de Assunção

2.13 A MANUTENÇÃO DO SINTRAE-MS

O SINTRAE-MS mantém-se da contribuição espontânea de todos os trabalhadores sindicalizados. Contribuição mensal, essa definida pela assembléia geral da categoria, realizada, na sede do sindicato.

Além da contribuição sindical (associativa, taxa de custeio), o sindicato possui outra fonte, aquela descontada anualmente por força de lei. Referida fonte é dividida da seguinte forma: 60% para o Sindicato; 20% para o Ministério do Trabalho; 15% para a Federação e 5% para a Confederação dos Trabalhadores.

Essas fontes garantem aos trabalhadores a existência do SINTRAE-MS, possibilitando atender, com a infra-estrutura e recursos humanos, aos profissionais que atuam na educação direta e indiretamente.

O clube de campo da categoria, instalado em uma área de aproximadamente sete hectares, foi construído com esta contribuição, visando o interesse coletivo.

A contribuição faz-se necessária para a sustentação e sobrevivência do sindicato.

3. METODOLOGIA

Neste capítulo, justificar-se-á os procedimentos metodológicos.

Nessa dissertação foi utilizado o questionário para obtenção dos resultados esperados.

Os instrumentos mais comuns para a coleta de dados são o questionário e a entrevista. Seu objetivo principal é mostrar a verdade.

Segundo Martins (1991, p. 35):

Se um questionário ou entrevista for elaborado com base em conhecimentos presumidos, mais inexistentes, não é necessário dizer que os resultados não terão utilidade. É preciso um exame cuidadoso a fim de dar legitimidade àquilo que se admite como verdade.

Em se tratando de questionário [...] as perguntas devem ser breves e objetiva, pois normalmente os cliente não tem muito tempo ou paciência para responder questionários muito longos. (Lãs Casas, 1984, p. 225).

Essa dissertação também tem característica de estudo de caso, pois a pesquisa foi feita em um ambiente definido.

3.1 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Na presente pesquisa, aplicou-se o questionário, um método de coleta de dados quantitativo.

A escolha por esse método deu-se por ser prático e também revelar a verdade.

3.2 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

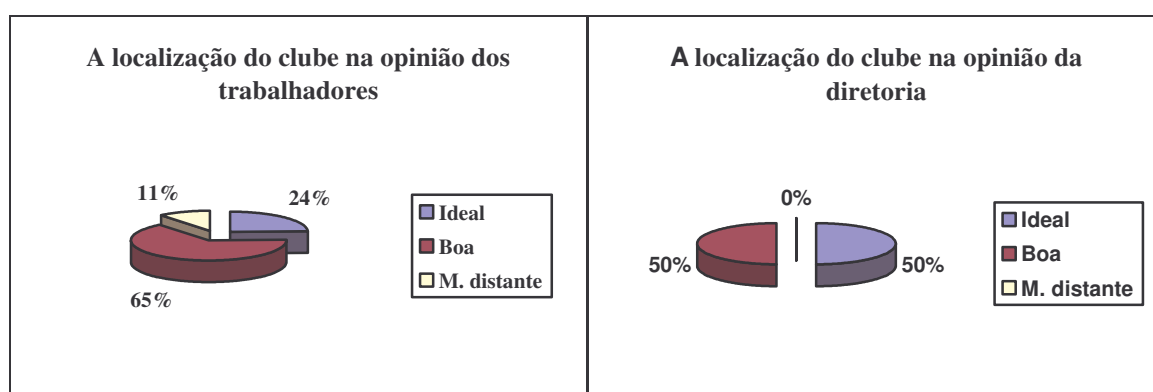
Os resultados da pesquisa revelam a percepção de uma parcela de trabalhadores e diretores que frequentam o clube, e que almejam melhoras no seu espaço de lazer. O método foi válido, pois apresentou possíveis soluções para a questão.

4. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, serão apresentados os resultados deste estudo por meio de gráficos. Avaliaram-se os aspectos principais para a entidade em estudo. O questionário foi elaborado e aplicado pela pesquisadora. Buscou-se a opinião dos trabalhadores associados e da diretoria da entidade por meio de respostas fechadas para assim tabular os resultados.

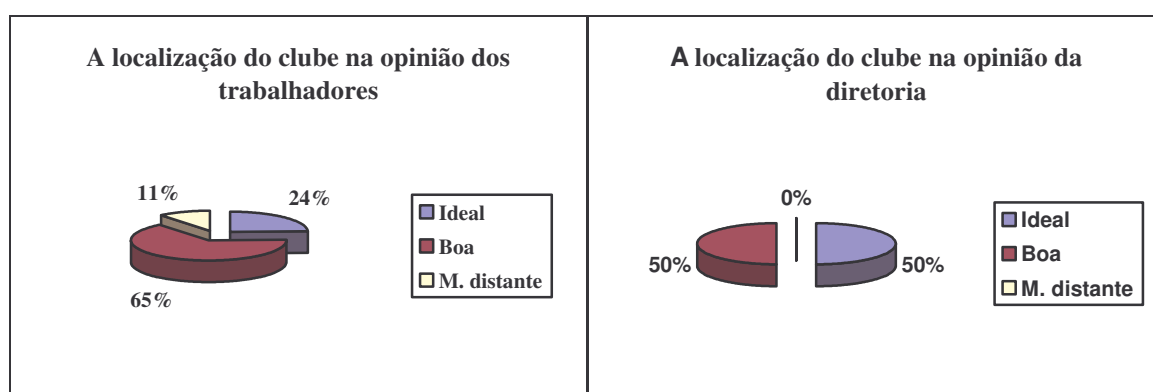
A pesquisa ocorreu no clube de campo e na Universidade Católica Dom Bosco, com aproximadamente 40 entrevistados, em três dias no período vespertino. Aplicou-se o mesmo questionário, cada um com doze questões fechadas.

Gráfico 1



Fonte: dados da pesquisa

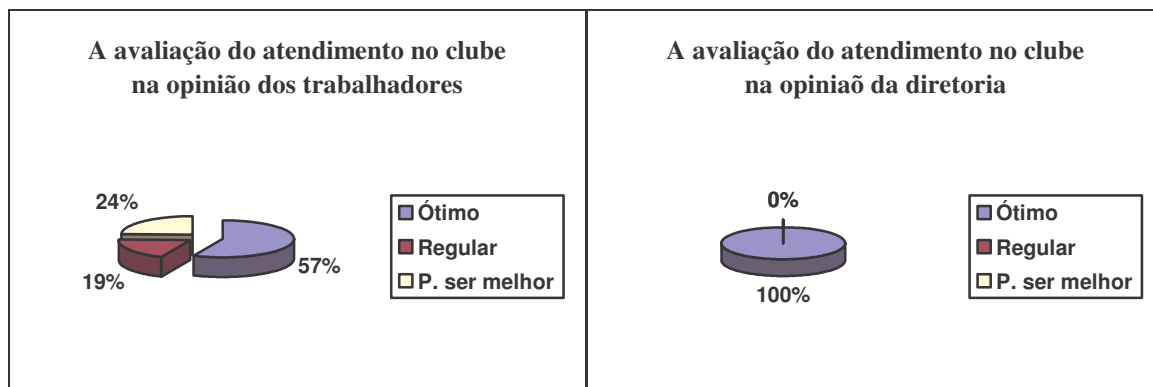
Gráfico 2



Fonte: dados da pesquisa

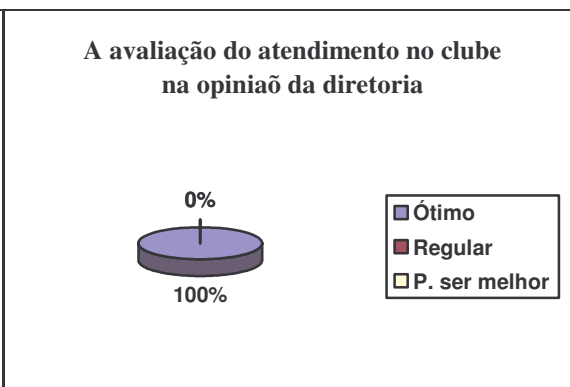
Quando questionados sobre a localização do SINTRAE-MS clube de campo, 24% dos trabalhadores avaliam como sendo ideal, 65% boa e 11% muito distante; já a diretoria da entidade, 50% diz que é ideal e 50% que é boa.

Gráfico 3



Fonte: dados da pesquisa

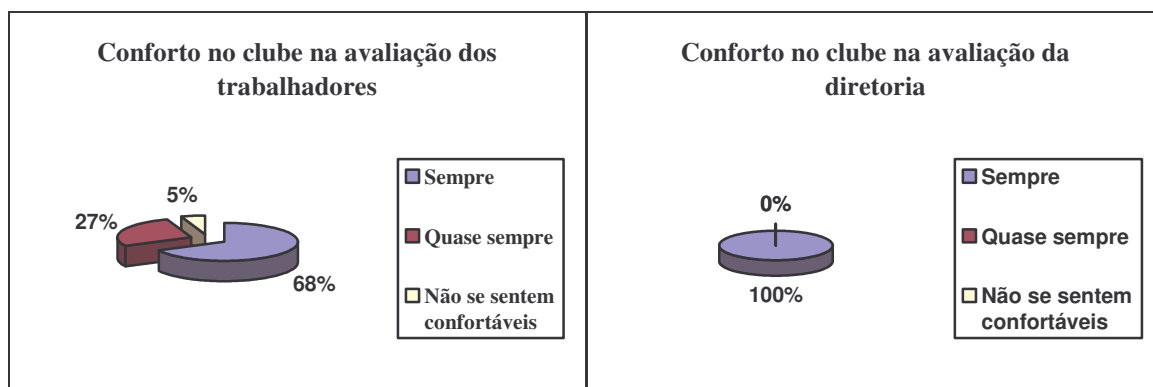
Gráfico 4



Fonte: dados da pesquisa

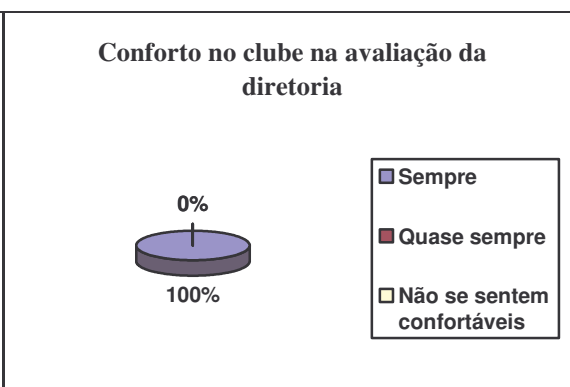
Quanto ao atendimento prestado no clube de campo, 57% dos trabalhadores avaliaram como sendo ótimo, 19% regular e 24% que poderia ser melhor. A diretoria avalia da seguinte forma: 100% ótimo.

Gráfico 5



Fonte: dados da pesquisa

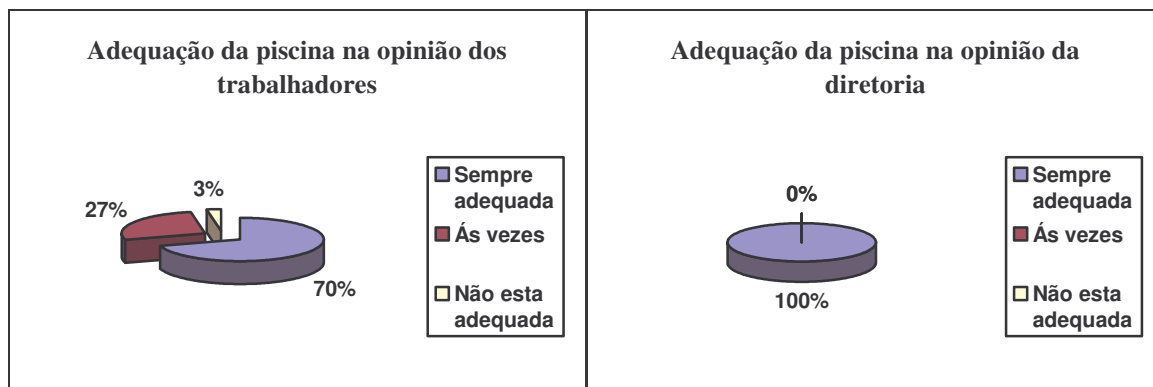
Gráfico 6



Fonte: dados da pesquisa

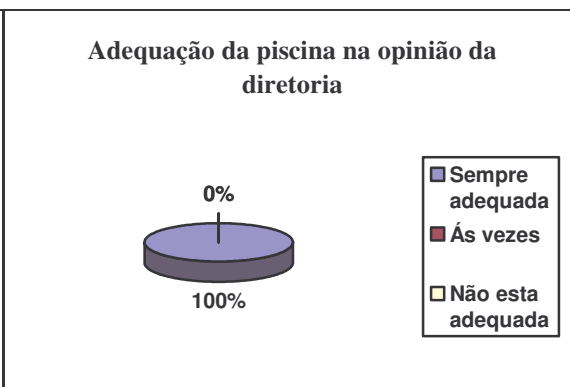
Perguntou-se aos entrevistados se os mesmos se sentiam confortáveis no clube, os resultados foram: 68% sempre se sente confortáveis, 27% quase sempre e 5% não se sentem confortáveis no local. Já os diretores sempre se sentem confortáveis no clube de campo.

Gráfico 7



Fonte: dados da pesquisa

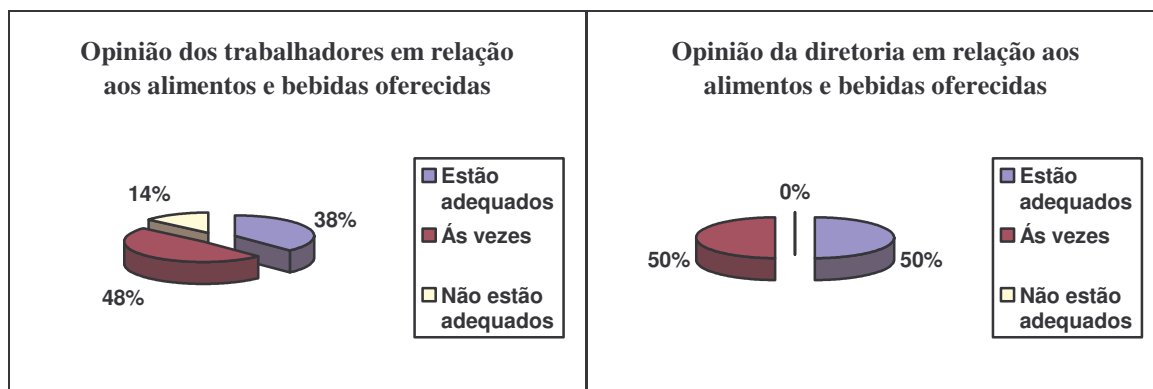
Gráfico 8



Fonte: dados da pesquisa

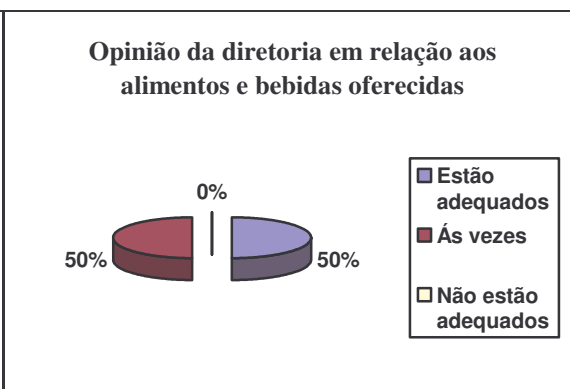
Quanto a adequação da piscina para o uso, 70% dos trabalhadores disseram que a piscina esta adequada, 27% que às vezes esta adequada e 3% afirmou que não esta adequada. A diretoria acredita que a piscina sempre esta adequada para utilização.

Gráfico 9



Fonte: dados da pesquisa

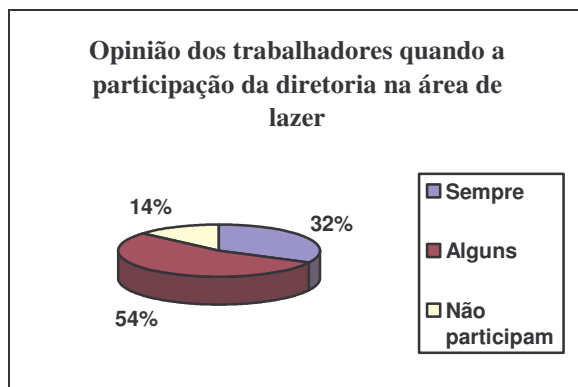
Gráfico 10



Fonte: dados da pesquisa

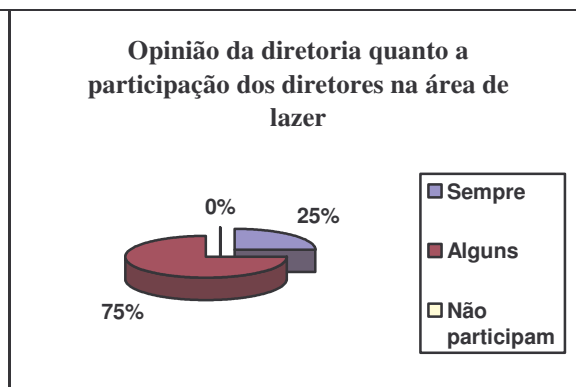
Quanto à alimentação, 38% dos trabalhadores dizem que está a seu gosto, 48% às vezes e 14% diz que a alimentação não está a seu gosto. Para 50% da diretoria a alimentação esta sempre adequada e para 50% às vezes.

Gráfico 11



Fonte: dados da pesquisa

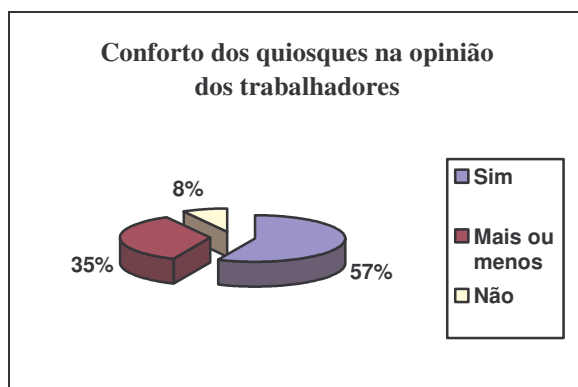
Gráfico 12



Fonte: dados da pesquisa

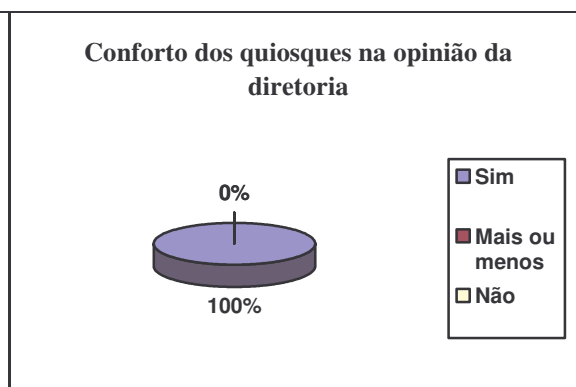
Presença da diretoria no clube, 32% dos trabalhadores responderam que os diretores sempre estão presentes, 54% que alguns e 14% que eles não participam. Já a diretoria, 25% respondeu que sempre os diretores participam e 75% que alguns diretores participam.

Gráfico 13



Fonte: dados da pesquisa

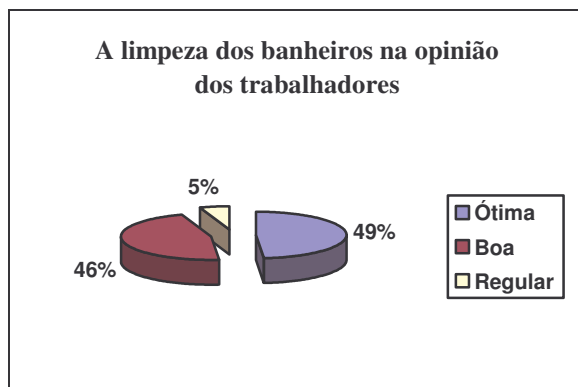
Gráfico 14



Fonte: dados da pesquisa

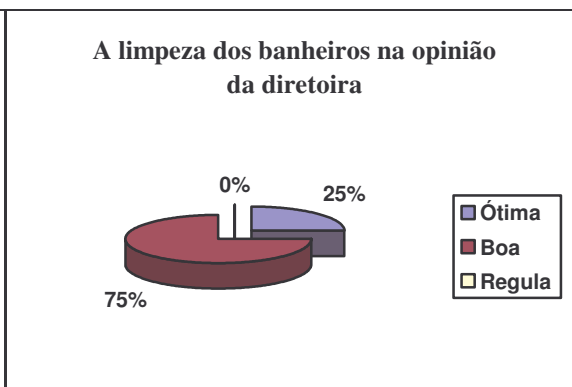
Quanto ao conforto dos quiosques, 57% dos trabalhadores acham confortável, 35% mais ou menos e 8% não acham confortável. A diretoria avalia que os quiosques estão 100% confortáveis.

Gráfico 15



Fonte: dados da pesquisa

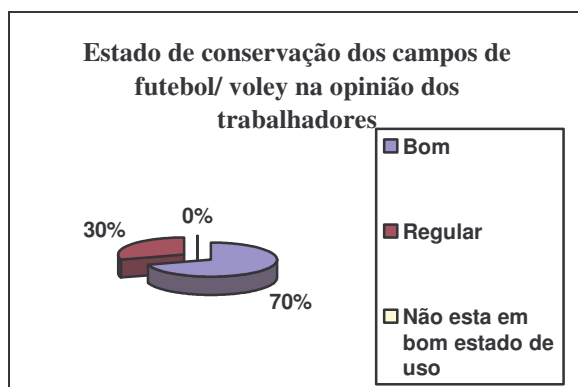
Gráfico 16



Fonte: dados da pesquisa

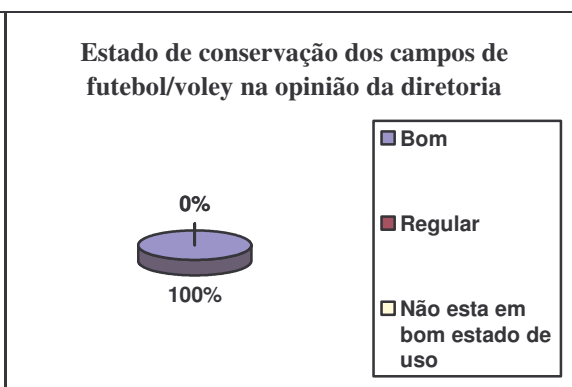
Quando questionados sobre a limpeza dos banheiros, 49% dos trabalhadores avaliaram como sendo ótima, 46% como boa e 5% como regular; já a diretoria, 25% disse que é ótima e 75% que é boa.

Gráfico 17



Fonte: dados da pesquisa

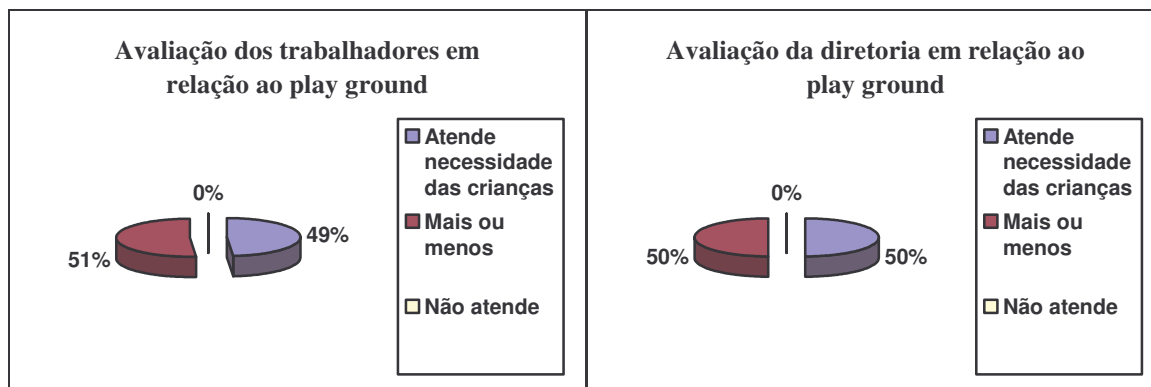
Gráfico 18



Fonte: dados da pesquisa

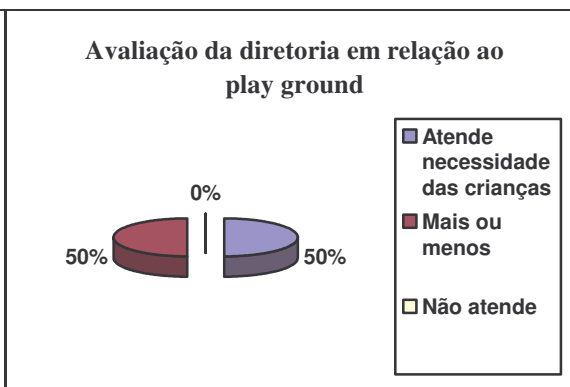
Quanto a conservação dos campo de futebol/ voley, 70% dos trabalhadores julgam que esta em bom estado de uso e 30 que esta regular. A diretoria acredita que a condição de uso do campo é 100% ideal.

Gráfico 19



Fonte: dados da pesquisa

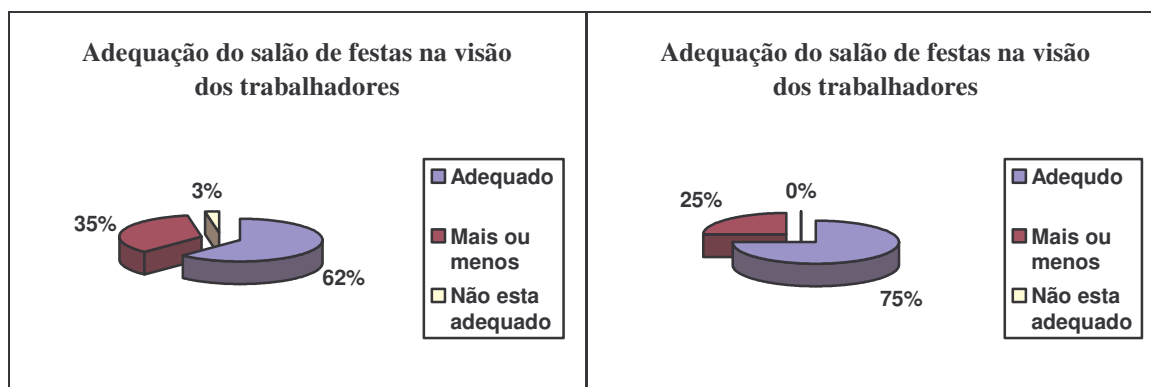
Gráfico 20



Fonte: dados da pesquisa

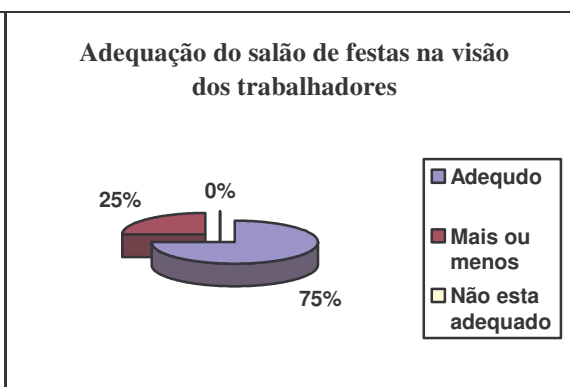
Quanto ao play ground, 49% dos trabalhadores disseram que atende as necessidades das crianças e 51% afirmaram que mais ou menos. A diretoria avaliou da seguinte forma: 50% que atende e 50% que mais ou menos.

Gráfico 21



Fonte: dados da pesquisa

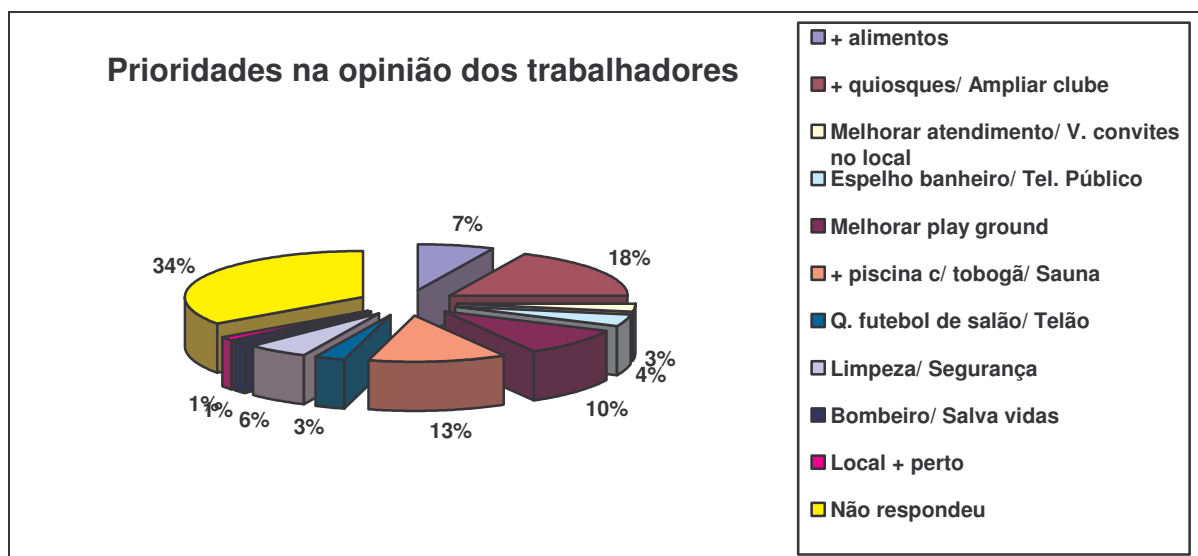
Gráfico 22



Fonte: dados da pesquisa

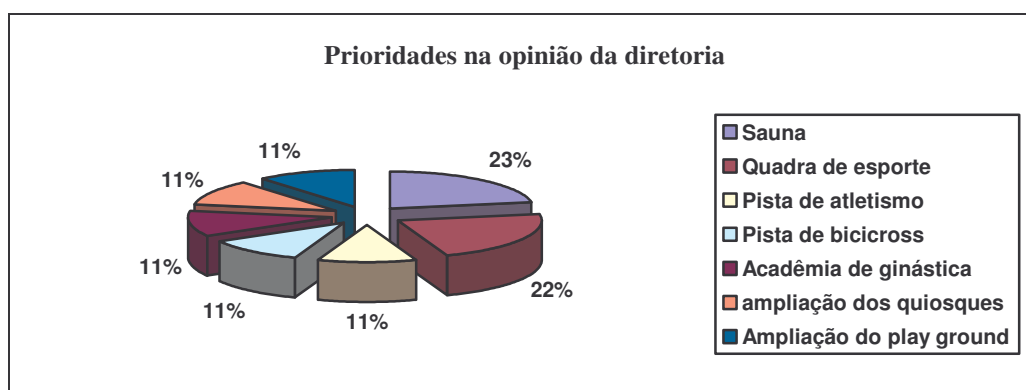
Quanto ao salão de festa, 62% dos trabalhadores avaliaram como sendo adequado, 35% mais ou menos e 3% como não adequado. A avaliação da diretoria foi: 75% julgaram que esta adequado e 25% que mais ou menos.

Gráfico 23



Fonte: dados da pesquisa

Gráfico 24



Fonte: dados da pesquisa

Quando questionados sobre as prioridades que devem ser feitas no clube de campo, os trabalhadores citaram: 7% gostariam que o cardápio fosse mais variado, 19% que fossem construídos mais quiosques e que se ampliasse o clube, 11% que fossem vendidos convites no local e que se melhorasse o play ground para melhor divertimento das crianças, 4% querem que seja colocado espelho no banheiro e que se instale um telefone público na área, 13% que seja feita mais uma piscina com tobogã e também a construção de uma sauna, 3% querem uma quadra de futebol de salão e um telão para assistirem o jogo, 7% querem

mais limpeza e um salva-vidas perto da piscina, e 36% dos trabalhadores não opinaram. Já os diretores responderam o seguinte: 23% querem a construção de uma sauna, 22% uma quadra de esportes, 11% uma pista de atletismo, 11% uma pista de bicicross, 11% uma academia de ginástica, 11% a ampliação dos quiosques, e 11% querem a aplicação dos quiosques.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo, evidenciam-se as conquistas alcançadas com a pesquisa, construídos a partir de questionários, referencial teórico e o estudo sobre lazer.

Esta pesquisa teve como objetivo avaliar o grau de satisfação em relação ao espaço de lazer oferecido aos trabalhadores.

A metodologia utilizada foi o estudo de caso com a aplicação de questionários aplicados a uma parte de usuários do clube de campo.

REFERÊNCIAS

BRASIL – ABNT – NBR 6023 – **Informação e documentação: referências – elaboração.** AGO. 2002.

BRASIL – ABNT – NBR 6024 – **Informação e documentação – numeração progressiva das seções de um documento escrito – apresentação.** MAI 2003.

BRASIL – ABNT – NBR 6028 – **Informação e documentação – Resumo – Apresentação.** NOV 2003.

BRASIL – ABNT – NBR 10520 – **Informação e documentação – Citações em documentos – Apresentação.** AGO 2002.

BRASIL – ABNT – NBR 14724 – **Informação e documentação – Trabalhos acadêmicos – Apresentação.** AGO. 2002.

MARQUES, Heitor Romero. *Estrutura de trabalho científico.* Disponível. <http://www.ucdb.br/docent> Acesso 02.10.2005.

BATEMAN, Thomas S. *Administração: Construindo Vantagem Competitiva/* Scott A. Snell. São Paulo: Atlas, 1998.

DUMAZEDIER, Joffre. *Sociologia Empírica do Lazer.* São Paulo: Perspectiva S.S, 1979.

http://www.catho.com.br/jcs/inputer_view.phtml?id=7374 Acesso 30.11.2005.

MELLO, Victor Andrade de, ALVES JUNIOR, Edmundo de Drumond. *Introdução ao Lazer.* Manole LTDA, 2003.

INTERVALO – *Jornal do Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino no MS (Rede Privada)* – Janeiro/Fevereiro de 2005 – Ano XI – Nº 73.

MODIN, Battista. *O homem, quem é ele? : elementos de antropologia filosófica.* São Paulo: Edições Paulinas. 1980.

MARCELINO, Nelson Carvalho. Lazer e Empresa. Campinas, SP: Papirus, 1999.

MARCELINO, Nelson Carvalho. Lazer e Humanização. Campinas, SP: Papirus, 3. edição 2000.

<http://www.catho.com.br/dicas/lista.php?qual=12> Acesso 08.12.2005

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas Organizações. 4. ed. São Paulo:Atlas, 1997.

VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2000.

CAMARGO, Luiz Otávio de Lima. O que é Lazer. São Paulo : Brasiliense, 1989.

ANDRIANI, Carlos S. Quality Quadrinhos: Programa de Educação e Desenvolvimento Pessoal. São Paulo : COMMIT, 2000.

AROUCA, José Carlos. O Sindicato em um Mundo Globalizado. São Paulo: LTr, 2003.

OLIVEIRA, Fernando Alves de. O Sindicalismo Brasileiro Clama por Socorro: Um alerta aos Sindicalistas e aos Contribuintes dos Sindicatos. São Paulo: LTr, 2001.

JUNIOR, Francisco Milton Araújo. Organização Sindical no Brasil. Síntese Trabalhista 165 – Março/2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

MARTINS, Gilberto de Andrade. Manual para Elaboração de Monografias. São Paulo: Atlas, 1990.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. O Conselheiro de Vendas . São Paulo: Clube dos Executivos, 1984.

PESQUISA DE SATISFAÇÃO DE TRABALHADORES

Professores/ Aux. Docentes () Aux. Administrativos () Serviços Gerais ()

Nome da Escola que trabalha :

- 1) **LOCALIZAÇÃO** – O que você acha da localização do Sintrae-MS, área de lazer ?
☐ Ideal ☐ Boa ☐ Muito distante
 - 2) **ATENDIMENTO** – Quanto ao atendimento oferecido no Sintrae-MS, o que acha?
☐ Ótimo ☐ Regular ☐ Poderia ser melhor
 - 3) **CONFORTO** – Você se sente confortável neste local ?
☐ Sempre ☐ Quase sempre ☐ Não me sinto confortável
 - 4) **PISCINA** – A piscina esta adequada para utilização?
☐ Sempre ☐ Às vezes ☐ Não está adequada
 - 5) **ALIMENTAÇÃO** - os alimentos e bebidas oferecidos estão a seu gosto?
☐ Sim ☐ As vezes ☐ Não
 - 6) **DIRETORIA** – Você acha que a Diretoria participa do espaço de lazer junto aos trabalhadores?
☐ Sempre ☐ Alguns ☐ Não participam
 - 7) **QUIOSQUES** - Os quiosques dispõe de conforto para sua utilização?
☐ Sim ☐ Mais ou menos ☐ Não
 - 8) **BANHEIRO** – O que você acha da limpeza dos banheiros?
☐ Ótima ☐ Boa ☐ Regular
 - 9) **FUTEBOL / VOLEY** - Os campos de futebol e voley estão em bom estado de uso?
☐ Sim ☐ Regular ☐ Não
 - 10) **PLAY GROUND** - O play ground atende as necessidades das crianças?
☐ Sim ☐ Mais ou menos ☐ Não atende
 - 11) **SALÃO DE FESTA** – O salão de festa é adequado?
☐ Sim ☐ Mais ou menos ☐ Não
 - 12) Indique dois itens, que na sua opinião deve ser feito com **prioridade** neste local:
1. _____ 2. _____
- Muito obrigada.

ANEXO

Figura nº 1: Clube de campo do SINTRAE-MS



Fonte: site: www.sintraems.org.br