

## PERCEÇÃO DE TRABALHADORES SOBRE PROGRAMAS E ATIVIDADES DE LAZER OFERTADOS PELA GREMIG/CEMIG

Eduardo Penna de Sá<sup>1</sup>  
Christianne Luce Gomes<sup>2</sup>

**RESUMO:** É crescente a preocupação, por parte das empresas, com a vida do ser humano no contexto das relações trabalhador-empresa, conduzindo a ações que privilegiam o bem estar do indivíduo, considerando entre elas, o lazer. Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa é analisar a percepção de trabalhadores de uma grande empresa de Minas Gerais (CEMIG), integrantes de sua associação recreativa (GREMIG), sobre espaços e ações de lazer ofertados, identificando os limites e as possibilidades dessas ações e uso dos espaços pelos trabalhadores que as vivenciam. A metodologia escolhida foi uma pesquisa do tipo descritiva-quantitativa, utilizando o estudo de caso e *survey*, empregando como instrumento de coleta um questionário online. Os resultados apontaram que o lazer ofertado pela empresa é tido como opção para os trabalhadores, que conceituam o lazer ligado à qualidade de vida, divertimento e busca de satisfação. Os trabalhadores reconhecem que o lazer traz benefícios para eles e também para a empresa. Conclui-se que o trabalhador percebe que o lazer ofertado faz parte de sua rotina e que mesmo oferecido pela empresa/associação, é considerado como uma escolha pessoal.

**Palavras-chave:** Lazer para trabalhadores. Lazer na empresa. Lazer. RH.

### WORKERS' PERCEPTION OF LEISURE PROGRAMS AND ACTIVITIES OFFERED BY GREMIG/CEMIG

**ABSTRACT:** There is a growing concern on the part of companies regarding to the human being life considering the context of worker-company relations, guiding then to actions privileging the individual's well-being, such as the leisure. In this perspective, the aim of this research is analyzing the perception of workers from a large company in Minas Gerais (CEMIG), members of its recreational association (GREMIG), about spaces and leisure activities offered, identifying the limits and the possibilities of these actions and the use of spaces by workers. The methodology chosen was a descriptive-quantitative research, using the case study and survey, applying an online questionnaire as a collection tool. The results showed that leisure offered by the company is considered as an option for workers, for whom leisure is related to quality of life, fun and searching for satisfaction. Workers recognize that the leisure brings benefits to them and the company. Then, it is concluded that the worker realizes the leisure offered as part of his/her routine and even though it is offered by the company / association, it is considered as a personal choice.

**Keywords:** Leisure for workers. Leisure in the company. Leisure. HR.

---

<sup>1</sup> Doutor em Estudos do Lazer e Mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais. Pesquisador do Grupo de Pesquisa LUCE: Ludicidade, Cultura e Educação (UFMG/CNPq). Membro do Nig.one: Núcleo Interdisciplinar sobre gestão em organizações (não) empresariais – CEPEAD/FACE/UFMG. Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. Email: epenna@hotmail.com

<sup>2</sup> Professora do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Doutora em Educação, com Pós-doutorado em Ciências Políticas e Sociais. Pesquisadora da FAPEMIG (PPM), bolsista DTI-A do CNPq e Líder do Grupo de pesquisa LUCE: Ludicidade, Cultura e Educação (UFMG/CNPq). Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. Email: chrislucegomes@gmail.com

## PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES SOBRE OS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE OCIO OFRECIDAS POR GREMIG/CEMIG

**RESUMEN:** Existe una creciente preocupación por parte de las empresas por la vida del ser humano en el contexto de las relaciones trabajador-empresa, conduciendo luego a acciones que privilegian el bienestar del individuo, considerando así el ocio. En ese sentido, el objetivo de esta investigación es analizar la percepción de los trabajadores de una gran empresa de Minas Gerais (CEMIG), miembros de su asociación lúdica (GREMIG), sobre los espacios y actividades de ocio que ofrece, identificando los límites y las posibilidades de estas acciones y el uso de espacios por trabajadores que los experimentan. La metodología elegida fue una investigación descriptiva-cuantitativa, utilizando el estudio de caso y la encuesta, empleando un cuestionario online como herramienta de recolección. Los resultados mostraron que el ocio que ofrece la empresa es considerado como una opción para los trabajadores, que conceptualizan el ocio vinculado a la calidad de vida, la diversión y la búsqueda de satisfacción. Los trabajadores reconocen que el ocio trae beneficios para ellos y también para la empresa. Luego, se concluye que el trabajador se da cuenta de que el ocio ofrecido forma parte de su rutina y aunque lo ofrece la empresa / asociación, se considera como una elección personal.

**Palabras-clave:** Ocio para trabajadores. Ocio en empresa. Recreación. RH.

### Introdução

O trabalho aqui apresentado é derivado de inquietações decorrentes de uma pesquisa que investigou o lazer como instrumento empregado na gestão estratégica de recursos humanos, utilizada por empresas de Belo Horizonte. Estas afirmaram que o lazer poderia atuar como gerador de benefícios aos trabalhadores que o vivenciam, além de permitir a busca de vantagem competitiva no mercado (SÁ, 2007). Tal prerrogativa despertou o interesse em dar continuidade a esta investigação sob outro patamar: estudar o lazer na empresa priorizando a percepção dos funcionários sobre o tema. Será que os trabalhadores têm a mesma percepção que a empresa, na qual o lazer por ela ofertado gera benefícios para o indivíduo que o vivencia?

Dessa forma, o objetivo geral da presente pesquisa é analisar a percepção de funcionários da Companhia Energética de Minas Gerais (CEMIG) vinculados à Associação Recreativa e Cultural dos Empregados (GREMIG), em relação aos espaços, programas e ações de lazer ofertados a estes sujeitos, bem como identificar os limites e as possibilidades dessas ações e uso dos espaços.

O entendimento da pesquisa ocorre, portanto, da análise do ponto de vista do trabalhador que vivencia o lazer ofertado pela empresa por meio de sua associação recreativa. Cabe esclarecer que o lazer é aqui compreendido como necessidade humana e dimensão da cultura, caracterizado pela vivência lúdica de manifestações culturais no tempo/espaço social (GOMES, 2014).

Torna-se relevante estudar e aprofundar este tema, levando em conta as relações

entre lazer, trabalhador e empresa. Há uma escassez de produções do assunto, o que justifica também o desenvolvimento deste trabalho, que pretende assim, contribuir com os estudos interdisciplinares do lazer.

### Estratégia empresarial

Em um trabalho que relaciona lazer para trabalhadores e empresa é importante que se trate da estratégia empresarial, já que as interações dessa relação se desenvolvem em um ambiente corporativo desta natureza. O lazer utilizado na empresa pode ser considerado explicitamente uma estratégia deliberada desta, pois, como salientado por Sá (2007, p.92), “o lazer, sendo adotado como ferramenta de gestão, pode significar uma nova forma de estabelecimento dessas relações de trabalho”.

Kaplan e Norton (2004) afirmam que a estratégia empresarial não surge de um processo gerencial isolado, ela é apenas um dos caminhos na ação contínua de movimentar toda a organização em busca de seus objetivos. O clássico autor de estratégia, Porter (1986), já dizia que a estratégia é traçada para busca de melhoria da competitividade empresarial e que qualquer atitude desenvolvida pela empresa em busca de suas metas e objetivos é desenhada pela estratégia. As decisões e diretrizes vão indicar o posicionamento desta empresa em seu ambiente de atuação.

Para Dess, Lumpkin e Eisner (2007), a gestão estratégica numa organização procura ser um processo e um caminho único para orientar as ações em toda a organização possibilitando a diferenciação e buscando alcançar suas vantagens competitivas e melhores chances de sucesso.

As empresas, através de sua gestão da estratégia, envolvem todo o sistema organizacional, colocando também as relações com seus trabalhadores como ponto chave para a obtenção de êxitos. Para isso, traçam políticas e programas que possibilitem articular essas relações. Transformam a gestão de seus ativos intangíveis, dentre eles seus trabalhadores, como fator preponderante que agrega valor aos seus produtos e serviços (FREIRE, 2012).

Considerando que os ativos intangíveis são importantes nesse processo, torna-se relevante cuidar desses ativos por meio da oferta de políticas e programas que promovam uma relação mais rica entre empresa e trabalhador. O lazer utilizado pela empresa como ferramenta estratégica vem intervir nessa relação. Os trabalhadores podem ter a percepção que esses programas, entre eles o lazer ofertado pela empresa, também fortalece suas relações pessoais e satisfação com a vida diária, envolvendo também a satisfação com o trabalho naquela organização. Grant (2010) pontua que os trabalhadores de uma organização são fundamentais, por isso as relações entre empresa e seus recursos humanos devem fazer parte deste sistema, permitindo o desenvolvimento de ambos.

Dessa forma, percebe-se o lazer como parte integrante desse sistema e da

estratégia empresarial. Isso é viabilizado na medida em que o lazer é tomado como objeto de uma política de desenvolvimento de recursos humanos, certamente visando vantagens competitivas para a empresa. Assim, o lazer é contemplado como uma ferramenta estratégica que, em geral, está relacionada às políticas que envolvem os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

### Qualidade de vida no trabalho

A inovação nas relações do trabalho e a nova forma de participação do trabalhador perante essas inovações permite que este participe mais das decisões empresariais, propondo questionamentos de como o trabalho poderia influenciar o bem-estar na vida do trabalhador e a melhoria da performance empresarial (PESSOA; NASCIMENTO, 2010).

Marcellino (1999) e Bramante (1992) inserem a questão da qualidade de vida nas relações com o lazer. Segundo os autores, as experiências lúdicas proporcionadas pelo lazer na empresa podem gerar satisfação nos trabalhadores, além de contribuir com o desenvolvimento pessoal e social deles. Estrategicamente, as empresas vão tratar as questões ligadas ao lazer como QVT, voltadas ao desenvolvimento pleno dos recursos humanos empresariais e ao estabelecimento de novas relações entre trabalhador e empresa.

Marcellino (2005) ressalta, neste contexto, a oposição entre lazer e trabalho, salientando que essa relação coloca o lazer como conquista de suas privações pelo trabalho. Seguindo uma perspectiva funcionalista, caberia ao lazer compensar as insatisfações vividas no dia a dia de trabalho, uma diretriz muitas vezes enfatizada em programas de qualidade de vida no trabalho.

Tomaz *et al.*(2016) afirmam que para desenvolver programas de QVT, as empresas devem pensar na construção de ambiente de trabalho mais ameno e, para isso, os projetos a serem desenvolvidos devem levar em conta a parte de autoestima do trabalhador, a renda compatível com as necessidades das pessoas, o equilíbrio entre trabalho e lazer, o orgulho de pertencer ao grupo e à empresa, assim como a possibilidade de crescimento profissional e pessoal.

Por isso, não se pode deixar de pensar em QVT ao se pesquisar o lazer na empresa, tendo em vista a percepção do trabalhador quanto à importância dele no sentido de melhorar sua qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

### Os estudos do lazer na empresa

O contexto do objetivo proposto pela presente pesquisa, o tema lazer e empresa foi investigado em diferentes bases de dados que contemplam principalmente publicações em língua inglesa – EBSCO, Scielo, CAPES, Google Acadêmico e *World*

*Leisure Congress*, sendo possível identificar apenas duas publicações. Uma delas, de Taiwan, é de autoria de Jo-Hui, Jehn-Yih e Ching-Hua (2013), e a outra, dos autores Mansour e Tremblay (2016), publicada no Canadá, que seguiu as mesmas técnicas de Taiwan. Para os autores, as políticas de benefícios baseadas no lazer, oferecidas pela empresa, são uma forma de satisfazer as demandas de lazer vinda dos trabalhadores, funcionando também como um recurso de moderação de conflitos e das pressões de trabalho.

Em relação às buscas por publicações brasileiras, por sua vez, vários trabalhos podem ser citados. Sá (2007) estudou o lazer ofertado pelas empresas como ferramenta de recursos humanos e suas vantagens e benefícios, tanto para a organização quanto para o trabalhador, porém estabelecido na visão dos gestores, somente. Maciel (2009), da mesma forma, entrevistou gestores empresariais, os quais afirmaram que o lazer pode trazer benefícios para empresa e para o trabalhador. Boriczkeski (2009) estudou trabalhadores que participavam de ações de lazer da empresa e concluiu que estes participavam e consideravam as ações ofertadas como opção de lazer. Sobre o lazer e empresa no Brasil, porém trabalhando de outra forma não ligada propriamente ao objeto desta pesquisa, mas que fortalece as relações entre lazer e trabalho, podem ser citados alguns autores que fundamentam este debate: Aguiar (2000) e Cury (2006), que entendem que o lazer é utilizado como instrumento estratégico empresarial, além de Marcellino (1999), que explica as relações de lazer na empresa gerando reflexões numa conjuntura contemporânea.

A pesquisa que se justifica então irá analisar as ações de lazer ofertadas por uma empresa/associação na dimensão do sujeito que as experimenta. A partir de então, brota o pensamento de se estudar os programas de lazer oferecidos pela empresa CEMIG, desenvolvidos por esta em conjunto com sua associação recreativa GREMIG.

Este trabalho visa contribuir tanto para o estudo das relações de recursos humanos, bem como para o entendimento do lazer na visão dos trabalhadores que vivenciam as experiências oferecidas por uma grande empresa. Observa-se então, a importância para a academia, pois ajuda a enriquecer, não só as discussões relativas à administração estratégica de recursos humanos, mas principalmente, os estudos do lazer, como um campo pouco explorado até o momento, sobre a inter-relação entre o lazer e a empresa na visão dos trabalhadores.

### **Procedimentos metodológicos**

O trabalho de pesquisa apresentado se baseia em um estudo de caso realizado com empregados da CEMIG, associados à GREMIG. A finalidade foi analisar a percepção dos trabalhadores associados em relação às ações de lazer oferecidos por essa associação e empresa. A missão da GREMIG é baseada no desenvolvimento de programas de lazer alinhados às estratégias da CEMIG, em consonância com a missão e

valores dessa empresa. A escolha pela GREMIG se deu pela facilidade de acesso e abertura ao pesquisador para desenvolvimento do trabalho. Outro fato incentivador da escolha foi o conhecimento prévio observado através de relatórios empresariais publicados, onde se destaca o desenvolvimento de programas de lazer na empresa, e, por último, através de pesquisa realizada anteriormente (SÁ, 2007), em que se verificou o oferecimento de programas de lazer para seus empregados, dentro das estratégias de gestão de seus recursos humanos.

A GREMIG foi criada com a finalidade de desenvolver atividades de lazer, cultura, esporte e turismo, proporcionando bem-estar e qualidade de vida aos seus associados. Uma grande infraestrutura de espaços e equipamentos de lazer, sendo o maior deles na região metropolitana de Belo Horizonte, está disponível para os seus associados, dispondo também de espaços e equipamentos em diversas cidades espalhadas pelo Estado de Minas Gerais. Conforme apresentado no site da Associação, sua atuação abrange, portanto, toda a área de Minas Gerais onde a CEMIG possui a concessão de serviços de energia elétrica para seus consumidores.

Devido à característica da população estudada e ao objetivo proposto, o tipo de pesquisa escolhida foi a descritiva, seguindo uma abordagem quantitativa. O instrumento selecionado para a coleta de informações foi o questionário online, contendo questões fechadas e abertas. A amostra de pesquisa seria obtida através dos indivíduos que retornassem o questionário respondido até uma data preestabelecida. Um total de 110 respondentes retornou o questionário. Isso indica, em estatística, 90% de nível de confiança, significando que a amostra de respondentes no intervalo de confiança escolhido tem a probabilidade de representar adequadamente a população pesquisada em até 90%, o que é bastante representativo, pois a população diz respeito a 613 indivíduos espalhados por todo o Estado de Minas Gerais. O intervalo de confiança é um intervalo estimado de uma população que se quer pesquisar algum parâmetro e o grau de confiança de que as estimativas deste parâmetro são prováveis de ocorrer neste intervalo.

O quadro 1 vai resumir, de forma ordenada, a trajetória metodológica percorrida pela investigação:

**Quadro 1** – Trajetória Metodológica

COMPONENTES	ESCOLHAS METODOLÓGICAS
1. Tipo de pesquisa quanto ao objetivo e abordagem do problema	Pesquisa Descritiva Quantitativa
2. Unidade de análise	GREMIG/CEMIG
3. População da pesquisa	Associados da GREMIG no estado de MG que são trabalhadores ativos da CEMIG e que possuíam e-mail atualizado no cadastro da Associação. População de 613 trabalhadores
4. Amostra da pesquisa	Respondentes da pesquisa – 110 sujeitos
5. Métodos de Pesquisa	Levantamento ( <i>Survey</i> ) Estudo de caso
6. Instrumento de Coleta	Questionário semifechado
7. Análise de informações	Análise de resultados realizada através de referências estatísticas. Descrições e conclusões baseadas nas evidências apontadas pelas respostas do questionário

**Fonte:** elaboração própria

Importante sinalizar que o protocolo da investigação foi previamente aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da universidade responsável pelo estudo e seus resultados são apresentados na sequência.

### Resultados e discussão

Antes de expor os resultados da pesquisa, é importante apresentar informações acerca do perfil dos respondentes. Belo Horizonte foi a cidade que teve maior participação de pessoas que responderam o questionário, tendo participado com 62%, seguido de outras cidades do Estado de Minas Gerais, em menor proporção variando entre 6% e 1% de participação. A figura 1 representa a extensão de abrangência da pesquisa dentro de Minas Gerais.

**Figura 1** – Distribuição das Cidades dos Pesquisados em Minas Gerais



**Fonte:** Elaboração própria

Sobre o gênero dos entrevistados, verificou-se que 89% dos respondentes são homens, enquanto apenas 11% são mulheres. Essa discrepância vai retratar, de certa forma, a característica da empresa utilizada como base de pesquisa, onde o número de trabalhadoras representava apenas 13% dos empregados ao final de 2018, segundo os relatórios empresariais publicados.

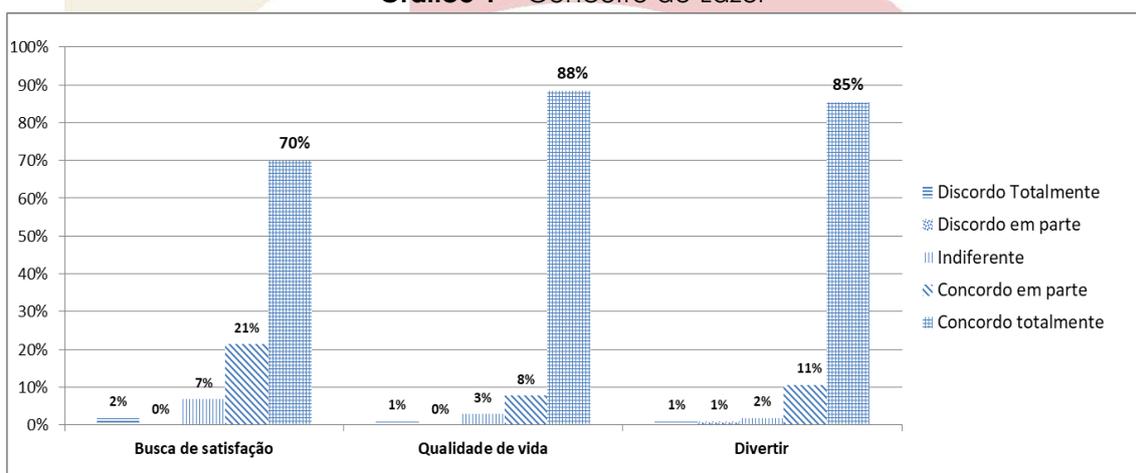
Nascimento (2018) pondera sobre o papel da mulher na sociedade e também de seu lugar na empresa, observando que a trajetória feminina sempre foi marcada pela submissão à sociedade, sendo preponderante o regime patriarcal. Nos resultados da pesquisa o que se observa é justamente a representação da discrepância existente no mundo corporativo e também atualmente em nossa sociedade, evidenciando ainda que mesmo com as discussões sobre a participação da mulher na sociedade, ainda há dificuldades a serem superadas em relação às questões de gênero. A participação das mulheres nas atividades empresariais se reafirma dessa maneira, na sua presença e participação dentro da associação recreativa empresarial estudada.

Outra dimensão pesquisada para caracterização dos respondentes foi o cargo que os entrevistados ocupam. Os técnicos de nível médio foram a maioria dos participantes, alcançando 56% dos pesquisados. Em seguida observam-se os trabalhadores de nível superior (21%), gestores (15%) e os assistentes e auxiliares de nível médio somam 7% dos participantes. Os níveis de cargo vão representar também

níveis salariais na empresa. Torna-se importante esta caracterização para as análises, pois se verifica aqui que os programas de lazer promovidos pela associação são direcionados a todos, independentemente de situação de cargo ou nível salarial na empresa.

Os resultados da pesquisa evidenciam que, na percepção dos trabalhadores que participaram do estudo, o lazer é compreendido como divertimento (85%), busca de satisfação (70%) e qualidade de vida (88%). O gráfico 1 representa a percepção dos pesquisados em relação ao conceito de lazer que mais se destacaram nas respostas.

**Gráfico 1 – Conceito de Lazer**



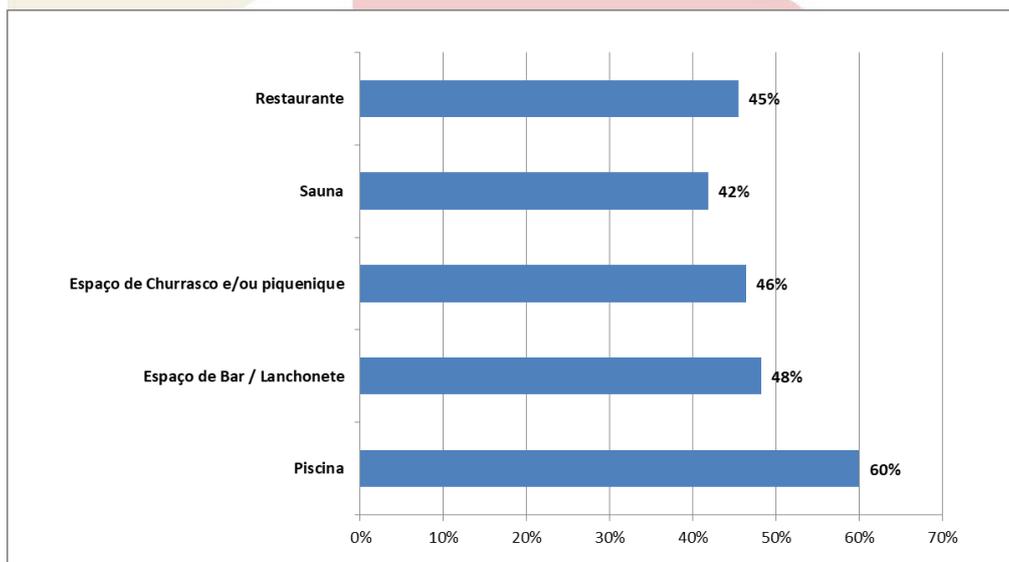
**Fonte:** Elaboração Própria

A percepção de lazer como divertimento pode ser relacionada ao conceito de lazer elaborado por Dumazedier (1979). O autor apresenta o lazer como uma ocupação em que o sujeito se entrega de livre vontade para se divertir, recrear ou se entreter. O que se percebe é que a maioria dos participantes da pesquisa apresenta o lazer ofertado pela GREMIG/CEMIG com base nesse pilar de divertimento e como algo realmente presente em suas vidas. Bramante (1992) expõe que as relações lúdicas levam o indivíduo a atingir alto nível de satisfação. A grande maioria dos respondentes apoia esta afirmação, de acordo com as respostas constatadas, pois percebem o lazer como diversão e satisfação.

Para Minayo, Hartz e Buss (2000) o lazer como qualidade de vida leva em conta vários elementos básicos da vida, entre eles trabalho e lazer, e que consigam proporcionar conforto e realização pessoal e coletiva. Dessa forma, o lazer e o trabalho participam como construto da qualidade de vida do sujeito. A pesquisa mostra que o trabalhador pode garantir seu trabalho na empresa e esta, a partir de sua associação recreativa, desenvolvendo programas de lazer a seus trabalhadores, ativa a percepção da qualidade de vida do sujeito. Isto é, o lazer como um dos elementos formadores dessa qualidade de vida, incluindo aqui a qualidade de vida no trabalho.

Sobre os espaços de lazer utilizados para as vivências de lazer dos trabalhadores, disponibilizados pela associação e empresa, a piscina se destaca como espaço preferido por 60% dos respondentes, seguido pelo bar/lanchonete (48%), espaço de churrasco/piquenique (46%), restaurante (45%) e sauna (42%). Outros espaços são também percebidos como espaços de lazer, porém em uma frequência com pouca significância. O gráfico 2 mostra a frequência das respostas sobre os espaços utilizados para o lazer.

**Gráfico 2** – Principais Espaços utilizados para Lazer



**Fonte:** Elaboração Própria

A piscina, como destaque entre os espaços mais utilizados, é sempre tida como um atrativo relacionado ao lazer em clubes recreativos de Minas Gerais. Como ponderam Santiago e Tahara (2007), a utilização do meio aquático não é exclusividade do tempo contemporâneo. Desde a antiguidade os espaços aquáticos são utilizados pela humanidade, como forma de relaxamento ou espaço para satisfação pessoal, tal como na Índia, há mais de 5 mil anos e também na Roma antiga.

Sobre a escolha de bares como local de lazer, segundo espaço apontado como mais utilizado pelos respondentes, percebe-se uma ligação a vivências de lazer segundo as quais os brasileiros utilizam o bar como um ambiente em que se pode explorar interesses culturais diversos, sendo também um espaço de diversão e entretenimento (BARRAL, 2012).

Quanto ao espaço de churrasco e também ao restaurante, percebe-se uma característica cultural presente na escolha dos espaços. Em Minas Gerais, as práticas de comensalidade propiciada pelos churrascos e restaurantes são valores culturais presentes e tidos como práticas sociais e vivências de lazer na sociedade. O resultado da pesquisa afirma este traço cultural quando se analisa a escolha desses espaços de lazer

pelos respondentes.

Quanto à sauna, este é percebido como espaço de lazer, relaxamento e bem-estar desde a antiguidade, segundo explica Talebipour, Rodrigues e Moreira (2006). A sauna é também utilizada em rituais como forma de equilíbrio de corpo, espírito, emoção e mente. Pantaleão (2019) esclarece que quando o corpo é levado a um processo de calor intenso, num ambiente sereno e de tranquilidade, cria um caos, e que os líquidos presentes no corpo reagem a este estímulo. Após o caos vem a transformação, que possibilita alcançar o equilíbrio do corpo, espírito e da mente, deixando a pessoa mais leve e tranquila. Por isso, a sensação de leveza e descanso após uma sessão de sauna. Isso ajuda explicar a escolha da sauna como espaço de lazer dos trabalhadores, a sauna pode agir como um fator de transformação e equilíbrio para estas pessoas que a frequentam.

Sobre dias e horários mais frequentes de utilização dos espaços de lazer, 80% dos trabalhadores o fazem nos finais de semana, durante o dia. A GREMIG possui locais próprios para desenvolvimento de atividades de lazer, permitindo assim sua utilização mais concentrada nos finais de semana, que é quando os trabalhadores se deslocam para os locais. Lima *et al.* (2013) pontuam que a distância dos locais está diretamente ligada à frequência das vivências de lazer nos ambientes disponíveis. Dessa forma, como os locais de lazer são específicos, as pessoas vão concentrar os fins de semana para se deslocarem até ali para utilizá-los. No que se refere aos finais de semana à noite, 13% dos trabalhadores utilizam os espaços de lazer nesses dias e horários, levando em conta possivelmente, os mesmos motivos: tempo e distância.

Quanto à percepção da existência de diferenciação entre os cargos hierárquicos para uso dos espaços e atividades de lazer, foi constatado que a grande maioria não percebe uma distinção, sendo que 97% a consideraram inexistente. Porém, apesar da grande maioria entender desta maneira, pode-se destacar que os 3% que responderam positivamente podem se sentir excluídos por barreiras invisíveis, ou por falta de liberdade, em decorrência dos sistemas de hierarquias presentes nas empresas.

Tratando-se das ações ou atividades de lazer ofertadas pela GREMIG e CEMIG em que as pessoas tenham participado ou participam, as mais significativas que apareceram nas repostas foram a festa junina com 57% de pessoas tendo já participado, seguido de festas comemorativas (51%), festa de fim de ano (38%), jogos esportivos (34%) e shows musicais com 32% de participação. Demais ações ou atividades listadas na questão não tiveram muita significância nas repostas.

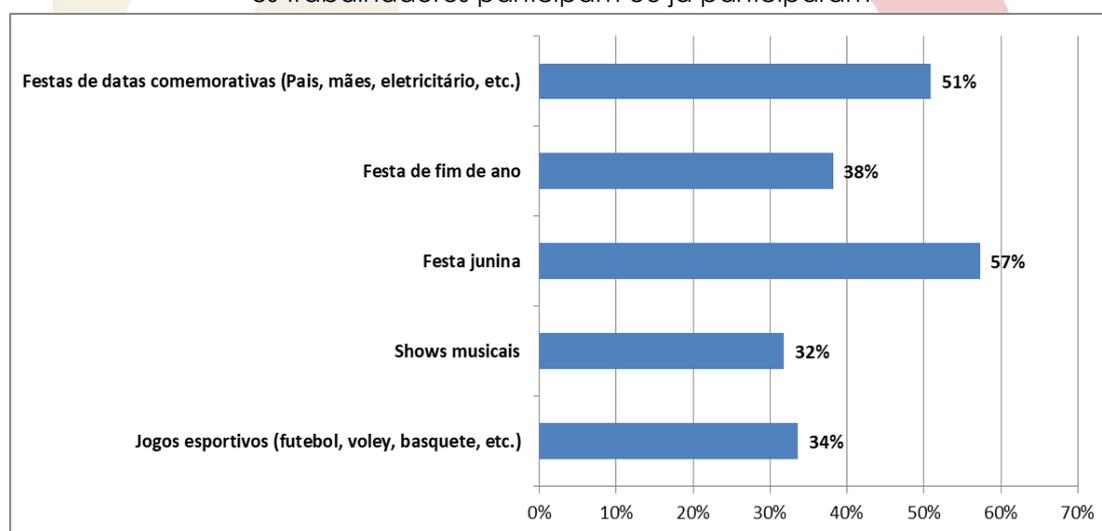
Bueno (2008) salienta que as festas comunitárias abrem espaço na sociedade e representam uma configuração privilegiada de vivenciar o lazer, uma vez que fortalece e nutre as relações sociais, além de criar um clima de descontração. Soares e Debortoli (2019) destacam que a festa permite um contato entre a diversidade das pessoas e suas relações multiculturais, construindo assim, um processo em que as pessoas podem se colocar no papel do outro numa relação de alteridade. É muito provável que essas

perspectivas estejam presentes nos eventos de lazer destacados pelos voluntários da pesquisa.

Importante destacar que várias atividades oferecidas pela GREMIG estão em consonância com as ações estratégicas da CEMIG, que relaciona o lazer como ferramenta de gestão de seus recursos humanos e que significa uma nova forma de se perceber as relações de trabalho entre a empresa e seus empregados (SÁ, 2020). O suporte da empresa aos eventos e ações de lazer proporcionados pela GREMIG, ou as próprias ações empresariais planejadas pela CEMIG e conduzidas por sua associação, mostram o avanço do nível dessas relações de trabalho dentro da empresa.

O gráfico 3 apresenta as principais ações e atividades de lazer que os trabalhadores participam ou já participaram alguma vez.

**Gráfico 3** – Ações ou atividades de lazer disponibilizadas pela GREMIG/CEMIG em que os trabalhadores participam ou já participaram

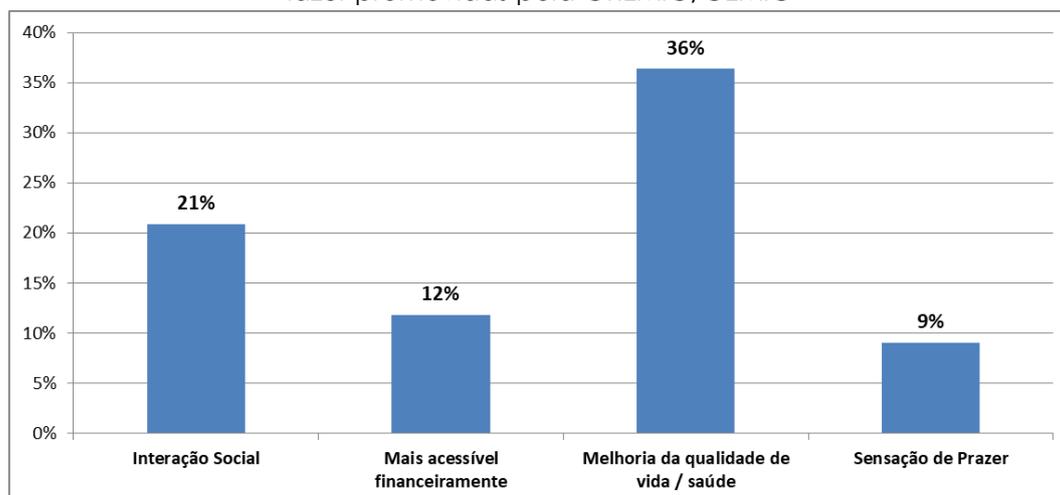


Fonte: Elaboração Própria

O principal benefício percebido pelos trabalhadores em participar dos programas de lazer está relacionado à questão de qualidade de vida e saúde (36%) e interação social com 21%, ficando a acessibilidade financeira (12%) e sensação de prazer (9%) com resultados um pouco menos significantes, mas não menos importantes (GRÁFICO 4). Percebe-se a preocupação com a saúde e o lazer sendo valorizada para ajudar nestas questões. A qualidade de vida é entendida e intimamente ligada ao desenvolvimento dos programas de lazer. Aguiar e Bonini (2015) reafirmam que o lazer tem um significado importante na qualidade de vida do trabalhador pelo lado de sua multidimensionalidade. A acessibilidade financeira e sensação de prazer aparecendo como benefícios reconhecidos pelos trabalhadores, estão também diretamente ligados à questão da qualidade de vida que permite se relacionar com estas dimensões.

O gráfico 4 apresenta os principais resultados dos benefícios reconhecidos pelos trabalhadores sobre a oferta de lazer da associação.

**Gráfico 4** – Principal motivação/benefício de participar das ações e atividades de lazer promovidas pela GREMIG/CEMIG



Fonte: Elaboração Própria

Sobre os benefícios que a empresa pode alcançar ao ofertar espaços e programas de lazer para os seus empregados, a percepção do trabalhador é que a principal vantagem está centrada na melhoria do ambiente de trabalho, onde 80% concordam com a afirmação. No tocante à melhoria da imagem da empresa, 75% concordam que os programas de lazer ajudam para isso, enquanto que 70% percebem que há uma maior motivação para o trabalho e melhoria do trabalho em equipe. Já 69% dos entrevistados percebem também que essas ações conduzem a um processo de avanço da produtividade empresarial.

Sá (2007) considera que a empresa utiliza o lazer como ferramenta estratégica de seus recursos humanos entendendo que este lazer traz melhoria para a empresa em relação à produtividade e imagem empresarial, o que é percebido pelos empregados, de acordo com as respostas verificadas. Dessa forma, o trabalhador percebe e reconhece que obtém vantagens para si com os programas de lazer ofertados pela empresa, mas também é consciente que a mesma utiliza-o de uma forma funcional e utilitarista para obter vantagens sobre seus recursos humanos e relacionando-os à estratégia empresarial.

Sobre o processo de avaliação formal dos programas de lazer oferecidos, 63% dos respondentes afirmam não existir uma avaliação formal das atividades e ações de lazer. Já 22% afirmam que avaliam informalmente, enviando e-mail de sugestões ou conversando com responsáveis pelos programas e 11% dizem que participam de pesquisas de satisfação realizadas pela GREMIG. O que se percebe é que se realmente existe alguma avaliação das ações, esta deve ser formalmente realizada, pois não é percebida pela grande maioria dos respondentes. Gomes e Pinto (2009) esclarecem que o direito ao lazer é um direito do indivíduo que realiza sua experiência. Caso uma

empresa e sua associação ofertem programas de lazer, para que ele seja realmente considerado como um direito do cidadão, este deve ter a oportunidade de opinar, avaliar e escolher o que mais convém aos seus grupos. Afinal, como complementam as autoras, o direito pressupõe opiniões próprias e, portanto, a prerrogativa da avaliação por parte dos participantes, para que o mesmo considere seu direito cumprido e constituído de forma livre.

O estudo verificou também as maiores limitações, ou seja, as barreiras que dificultam a participação dos sujeitos nos programas de lazer oferecidos pela GREMIG. É importante que se verifique a percepção dos respondentes em relação às limitações de participação nos programas de lazer, uma vez que isso pode inibir o sujeito a exercer o seu direito de lazer e a dedicar o seu tempo livre para as ações e atividades oferecidas pela sua associação recreativa.

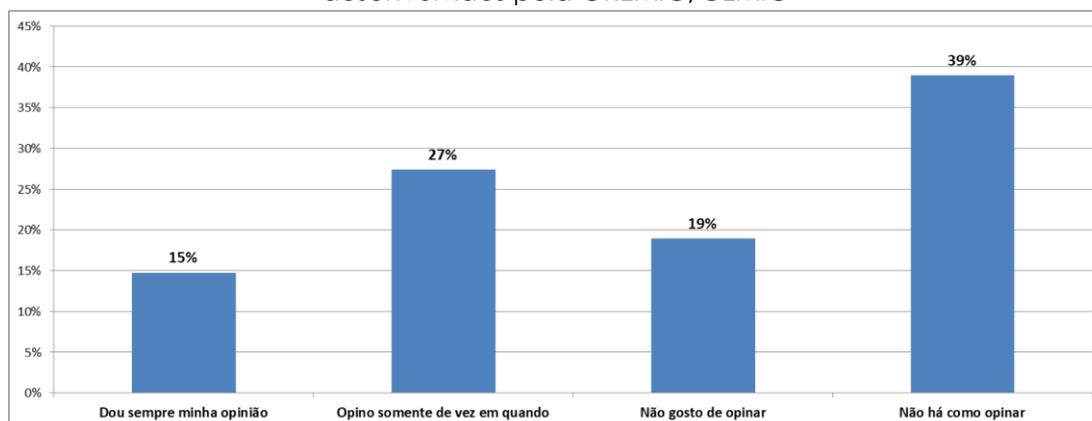
A principal limitação e barreira percebida é relativa à distância de casa, em que 50% dos respondentes listaram tal problema. A dificuldade do tempo para participar das ações de lazer é percebida por 45% dos sujeitos e o tipo de programas e atividades oferecidas que não interessam aos sujeitos atinge também 45% dos respondentes. Esta última dificuldade pode representar uma falta de participação e/ou avaliação continuada por parte dos sujeitos no que diz respeito à formulação dos programas pela associação.

Destaque para a limitação, que muitos apontaram, em relação à dificuldade para participação das ações e programas de lazer devido à distância de casa. A oportunidade de acesso ao lazer é uma condicionante para as vivências e experiências culturais. Dessa forma, o acesso não deve ser um dificultador para que o sujeito consiga experimentar o lazer, como pondera Bramante (1998). Marcellino (1996) acrescenta, ainda, que o tempo disponível e o acesso a espaços de lazer, além do fator econômico, são barreiras para a concretização do lazer, o que foi corroborado pelas respostas dos trabalhadores.

Os respondentes consideram, também, que a oferta de atividades de lazer não contempla suas preferências e interesses e, por isso, representa uma limitação para a participação nos programas de lazer. A possibilidade de escolha pessoal é um aspecto fundamental do lazer (DUMAZEDIER, 1979), e isso está diretamente relacionado à capacidade de vivenciar experiências culturais que considerem os principais interesses do grupo (GOMES, 2014).

Como visto, grande parte dos respondentes afirma não haver uma avaliação formal dos programas. Eles tampouco opinam ou dispõem de um canal formal que gere a oportunidade de avaliar os programas de lazer oferecidos, como observado no gráfico 5.

**Gráfico 5** – Opinião na formulação das ações, espaços e atividades de lazer desenvolvidos pela GREMIG/CEMIG



Fonte: Elaboração Própria

Percebe-se que apenas 15% dos respondentes declaram opinar sobre a formulação dos programas de lazer, enquanto que 39% percebem que não existe um canal de opinião para se manifestarem. Importante pontuar que, para a melhor efetividade de um programa instituído, este deve ser avaliado formalmente e, além disso, a construção baseada em avaliação e opinião formais daquilo que foi vivenciado irá ajudar na construção conjunta e na garantia de escolha pelo indivíduo.

Marcellino (1999) sublinha que o sujeito deve ser participante e não simplesmente um mero componente passivo e consumidor de uma coisa previamente formulada por outros. Sua voz tem de ser ouvida e garantir, assim, uma construção conjunta. Já Gomes e Pinto (2009) esclarecem que para que as ações de lazer tenham um efeito que provoque a satisfação no sujeito, elas devem levar em conta a dimensão cultural daquele indivíduo. Para isso, sua opinião e interesses relativos àquilo que lhe satisfaz têm de ser considerados, mesmo que seja um programa ofertado por uma empresa com propósitos definidos. Não se deve esquecer que o sujeito se desenvolve a partir do momento que constrói em conjunto e dessa forma é que ele conseguirá garantir um direito verdadeiro em alternativa às políticas públicas deficientes desenvolvidas nesta área.

### Considerações finais

Segundo Rueda, Serenini e Meireles (2014) as empresas promovem políticas de gestão de seus recursos humanos com objetivo de promover melhorias nas competências de sua força de trabalho, além de buscar diferenciais competitivos, e o lazer pode então fazer parte deste processo. Levando em consideração tal premissa, o presente trabalho procurou investigar a percepção de trabalhadores da CEMIG, em relação ao lazer ofertado aos empregados que fazem parte da GREMIG, bem como identificar os limites e as possibilidades desse lazer para os indivíduos.

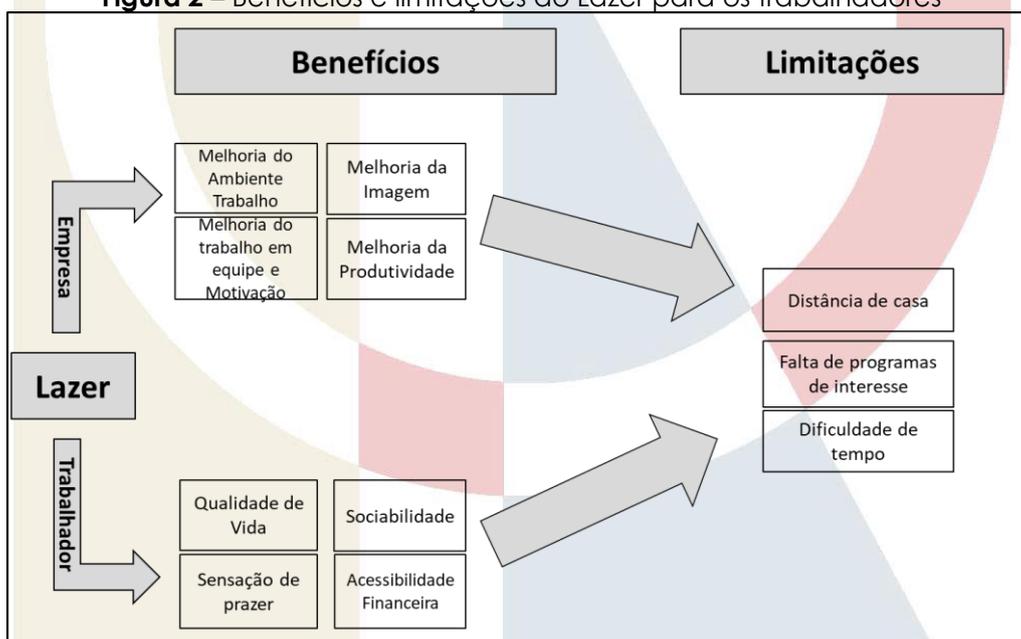
As práticas de recursos humanos que oferecem benefícios de lazer contribuem

com a socialização no trabalho e fora dele. O lazer, enquanto constituinte da qualidade de vida, leva ao aumento do grau de satisfação do sujeito que consegue atingir várias dimensões sobre a vida do indivíduo, facilitando e levando a um desenvolvimento pessoal e também profissional, uma vez que as vivências se relacionam também ao ambiente de trabalho, ligados portanto, à qualidade de vida neste espaço.

Concluindo, os resultados da pesquisa evidenciam que os trabalhadores que participaram da investigação compreendem o lazer como diversão e qualidade de vida, trazendo como benefício a interação social e a melhoria de sua própria qualidade de vida e saúde. Esses sujeitos percebem que existe um nível de satisfação em sua vivência de lazer na empresa e participam principalmente das atividades relativas às festas populares promovidas pela CEMIG/GREMIG. As dificuldades em participar das ações de lazer estão ligadas à distância de casa, ao tempo disponível e à falta de opção de atividades de agrado do sujeito.

A figura 2 exibe o esquema do desfecho da pesquisa considerando os benefícios e limitações do lazer na empresa na percepção dos trabalhadores da CEMIG, associados à GREMIG.

**Figura 2 – Benefícios e limitações do Lazer para os trabalhadores**



**Fonte:** Elaboração própria

Observa-se, de um lado, o lazer utilizado pela empresa como instrumento estratégico de recursos humanos e os benefícios que agregam para a CEMIG, na percepção dos trabalhadores. De outro lado, a figura mostra como os programas de lazer oferecidos pela empresa são percebidos pelos trabalhadores, em relação aos principais benefícios que trazem para estes indivíduos. A figura apresenta também, as limitações percebidas pelos trabalhadores nas suas experiências de lazer. Muitas dessas limitações

poderiam ser amenizadas, por simples ações da associação/empresa, se estas utilizassem instrumentos formais de avaliação e canais de opiniões dos trabalhadores que possibilitasse uma construção mais participativa em relação aos programas de lazer ofertados. Dessa forma, possibilitaria ampliar ainda mais os benefícios advindos dos programas de lazer oferecidos, permitindo assim, o desenvolvimento desse sujeito de uma forma plena e o exercício de sua cidadania.

Há de se destacar que os resultados desta pesquisa apontam para uma tendência que coloca o trabalhador como sujeito consciente de suas escolhas, utilizando os benefícios oferecidos pela empresa, de acordo com o que pretende para si. Percebe-se então, uma melhoria nas relações de trabalho e conseqüentemente, a possibilidade de desenvolvimento intelectual e crítico destes trabalhadores que vivenciam as ações promovidas por sua empresa.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, M. F. Lazer e produtividade no trabalho. *In: ENCONTRO DA ANPAD - EnANPAD*, 24, 2000, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2000.

AGUIAR, Carla Alessandra B. R. S; BONINI, Luci Mendes de Melo. Dignidade Humana e o Direito ao Lazer entre universitários do Alto Tietê. **Licere**, Belo Horizonte, v. 18, n. 2, jun/2015.

BARRAL, Gilberto Luiz Lima. **Nos bares da cidade: lazer e sociabilidade em Brasília**. 2012. Tese. (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

BORICZESKI, Hélne A. **O lazer nas empresas de Rio Claro: uma análise das razões e atividades envolvidas**. Rio Claro: [s.n.], 2009

BRAMANTE, Antonio. C. Lazer: concepções e significados. **Licere**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, set., 1998.

\_\_\_\_\_. **Recreação e lazer: o futuro em nossas mãos**. *In: MOREIRA, W. W. Educação Física & Esporte: perspectivas para o século XXI*. Campinas: Papirus, 1992.

BUENO, Marielys Siqueira. Lazer, Festa e Festejar. **Cultur - Revista de Cultura e Turismo**. Ano 2, n.2, p. 47-59, jul. 2008. Disponível em: <http://periodicos.uesc.br/index.php/cultur/issue/view/28> Acesso em: 30 ago. 2019.

CURY, Carlos Roberto J. **Lazer, cidadania e responsabilidade social**. Dimensões políticas do lazer, 5. Brasília: SESI/DN, 2006.

DESS, G. G.; LUMPKIN, G. T.; EISNER, A. B. **Strategic Management**. 3 ed. New York: McGraw-Hill, 2007.

DUMAZEDIER, Joffre. **Sociologia empírica do lazer**. São Paulo: Perspectiva, 1979.

FREIRE, P. S. **Engenharia da integração do capital intelectual nas organizações intensivas em conhecimento participantes de fusões e aquisições**. 2012. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

GOMES, Christianne L. Necessidade humana e dimensão da cultura. **Revista Brasileira de Estudos do Lazer**. Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 3-20, jan./abr. 2014. Disponível em: <https://seer.ufmg.br/index.php/rbel/article/view/327>. Acesso em: 13 out. 2018.

GOMES, C. L.; PINTO, L. M. S. M. O Lazer no Brasil: analisando práticas culturais cotidianas, acadêmicas e políticas. In: GOMES, C. L.; OSORIO, E.; PINTO, L. M. S. M. & ELIZALDE, R. (Org.). **Lazer na América Latina/Tiempo Libre, ocio y recreación en Latinoamérica**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

GRANT, Robert M. **Contemporary Strategic Analysis**. 7th ed. Oxford: Blackwell Publishers, 2010.

JO-HUI, Lin; JEHN-YIH, Wong; CHING-HUA, Ho. Promoting frontline employees' quality of life: leisure benefit systems and work-to-leisure conflicts. **Tourism Management**. 2013. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Jo\\_Hui\\_Lin/publication/271615018\\_Promoting\\_online\\_employees'\\_quality\\_of\\_life\\_Leisure\\_benefit\\_systems\\_and\\_work-to\\_leisure\\_conflicts/links/555abb8f08ae980ca6118e9e.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jo_Hui_Lin/publication/271615018_Promoting_online_employees'_quality_of_life_Leisure_benefit_systems_and_work-to_leisure_conflicts/links/555abb8f08ae980ca6118e9e.pdf). Acesso em: 17 out. 2017.

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. **Mapas Estratégicos: convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis**. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

LIMA, Alex V.; FERMINO, Rogério C.; OLIVEIRA, Marcelo P; AÑEZ; Ciro R. R.; REIS, Rodrigo S. Distância percebida até as instalações de lazer e sua associação com a prática de atividade física e de exercícios em adolescentes de Curitiba, Paraná, Brasil. **Caderno Saúde Pública Rio de Janeiro**, v. 29, n.8, p.1527-1521, ago., 2013.

MACIEL, M. Perfil do gestor de lazer nas empresas. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, Campinas, v. 31, n. 1, p. 57-73, set. 2009.

MANSOUR, Sari; TREMBLAY, Diane-Gabrielle. How the need for “leisure benefit systems” as a “resource passageways” moderates the effect of work-leisure conflict on job burnout and intention to leave: a study in the hotel industry in Quebec. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, v.27, p.4-11, jun. 2016. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1447677015300966>. Acesso em: 21 dez. 2016.

MARCELLINO, Nelson C. O lazer na empresa: alguns dos múltiplos olhares possíveis. *In*: MARCELLINO, Nelson C. (Org.). **Lazer & empresa: múltiplos olhares**. Campinas, São Paulo: Papirus, 1999.

\_\_\_\_\_. **Políticas públicas setoriais de lazer: o papel das prefeituras**. Campinas-SP: Autores Associados, 1996.

\_\_\_\_\_. **Lazer: formação e atuação profissional**. 7. ed. Campinas: Papirus, 2005. (Coleção Fazer Lazer).

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciências e Saúde Coletiva**, v.5, n.1, p.7-18, 2000.

NASCIMENTO, Marileide Alves. Gestão Feminina: a liderança feminina nas organizações brasileiras. **Ideias & Inovação**, Aracaju, v. 4, n.2, p. 57-66, 2018.

PANTALEÃO, Raissa Jalkh. **Cura: processos imaginais nos tratamentos alternativos**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Comunicação Visual - Design) - Escola de Belas Artes, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11422/11463>. Acesso em: 12 mar. 2020.

PESSOA, Raimundo Wellington Araújo; NASCIMENTO, Leandra Fernandes. O lazer como um aspecto a ser considerado na Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Alcance - Eletrônica**, v. 18, n.2, p. 07-18, abr-jun 2010. Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/ra/article/view/2125/1542>. Acesso em: 15 dez. 2018.

PORTER, Michael E. **Estratégia Competitiva: técnicas para análise de indústrias e da concorrência**. Rio de Janeiro: Campos, 1986.

RUEDA, Fabián Javier Marín; SERENINI, Antonio Luiz Prado; MEIRELES, Everson. Relação entre qualidade de vida no trabalho e confiança do empregado na organização. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n.3, p. 303-314, jul-set 2014. Disponível em: <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index> Acesso em: 22 ago. 2019.

SÁ, Eduardo P. **Empresa e lazer: um olhar sobre grandes organizações da região metropolitana de Belo Horizonte**. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – CEPEAD, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2007.

SÁ, Eduardo P. **Lazer e Empresa: uma análise da percepção de associados da GREMIG que trabalham na CEMIG**. 2020. Tese (Doutorado em Estudos do Lazer) – EEFETO, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

SANTIAGO, Danilo R. P.; TAHARA, Alexander K. Lazer lúdico e atividades aquáticas: uma relação de sucesso. **Movimento e Percepção**, Espírito Santo do Pinhal, SP, v.7, n.10, jan./jun., 2007.

SOARES, Khellen C. P. C.; DEBORTOLI, José Alfredo O. Lazer e experiência cultural: territorialidade e alteridade do povo akwẽ-xerente. **Licere**, Belo Horizonte, v.22, n.1, mar/2019. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/12314/9872>. Acesso em 11 abr. 2020.

TALEBPOUR, B.; RODRIGUES, L.O.C.; MOREIRA M.C.V. Efeitos da sauna sobre doenças cardiovasculares e doenças relacionadas com o estilo de vida. **Revista Brasileira de Medicina e Esporte**, v.12, n.4, jul./ago., 2006.

TOMAZ, Washington L. *et al.* A importância da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma empresa do ramo de seguros da cidade de Bauru/SP. **Revista Conbrad**, v. 1, n. 3, p. 183-203, 2016. Disponível em: <http://www.revistaconbrad.com.br/editorial/index.php/conbrad/article/view/110/53>. Acesso em: 10 ago. 2019.

#### Endereço para correspondência:

Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional - EEEFTO/UFMG. Av. Pres. Antônio Carlos, 6627 Campus - Pampulha - Belo Horizonte - MG - CEP 31270-901.

Recebido em:

07/09/2020

Aprovado em:

23/03/2021