

Eliane Leroy Alves

**PERCEPÇÕES E PRÁTICAS DE LAZER DOS SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS
GERAIS**

Belo Horizonte

Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional

2023

Eliane Leroy Alves

**PERCEPÇÕES E PRÁTICAS DE LAZER DOS SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS
GERAIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional - EEFFTO da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Estudos do Lazer.

Linha de Pesquisa: Identidade, Sociabilidade e Práticas de Lazer

Orientadora: Profa. Dra. Ana Cláudia Porfírio Couto

Belo Horizonte

Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional

2023

A474p Alves, Eliane Leroy
2023 Percepções e práticas de lazer dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Minas Gerais. [manuscrito] / Eliane Leroy Alves – 2023.
131 f.: il.

Orientadora: Ana Cláudia Porfírio Couto

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional.

Bibliografia: f. 111-114

1. Servidores públicos – Teses. 2. Qualidade de vida no trabalho – Teses. 3. Lazer – Teses. I. Couto, Ana Cláudia Porfírio. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional. III. Título.

CDU: 379.8

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Sheila Margareth Teixeira Adão, CRB 6: n° 2106, da Biblioteca da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da UFMG.

ATA DA 190ª DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado
ELIANE LEROY ALVES

Às 14h00min do dia 29 de setembro de 2023, reuniu-se no Auditório Maria Lúcia Paixão da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Minas Gerais - EEFPTO/UFMG a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa Interdisciplinar em Estudos do Lazer para julgar, em exame final, o trabalho "PERCEPÇÕES E PRÁTICAS DE LAZER DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS", requisito final para a obtenção do Grau de Mestre em Estudos do Lazer. Abrindo a sessão, a Presidenta da Comissão, Profa. Dra. Ana Claudia Porfírio Couto, após dar a conhecer aos presentes o teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra para a candidata, para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, com a respectiva defesa da candidata. Logo após, a Comissão se reuniu, sem a presença da candidata e do público, para julgamento e expedição do resultado final. Foram atribuídas as seguintes indicações:

Membros da Banca Examinadora	Aprovada	Reprovada
Profa. Dra. Ana Claudia Porfírio Couto (Orientadora)	✓	
Prof. Dr. Luciano Pereira da Silva (UFMG)	✓	
Profa. Dra. Aládia Cristina Rodrigues Medina (UEMG)	✓	

Após as indicações a candidata foi considerada: *APROVADA*

O resultado final foi comunicado publicamente, para a candidata pela Presidenta da Comissão. Nada mais havendo a tratar a Presidenta encerrou a reunião e lavrou a presente ATA que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

Belo Horizonte, 29 de setembro de 2023.

Assinatura dos membros da banca examinadora:

Ana Claudia

Profa. Dra. Ana Claudia Porfírio Couto (Orientadora)

Luciano

Prof. Dr. Luciano Pereira da Silva (UFMG)

Aládia

Profa. Dra. Aládia Cristina Rodrigues Medina (UEMG)

É preciso lembrar a canção popular que diz: “Tem bênção de Deus todo aquele que trabalha no escritório” e homenagear não só os que trabalham no escritório, mas as gerações de servidores técnicos e administrativos que têm dado a Faculdade muito mais do que o trabalho necessário. Eles têm construído a instituição com compromisso e dedicação que ultrapassam, em muito, o que manda o regulamento.

Autor desconhecido
Faculdade de Ciências Econômicas
Universidade Federal de Minas Gerais



AGRADECIMENTOS

A cada novo desafio na minha vida agradeço muito a Deus por ter pessoas ao meu lado que tornam a caminhada mais leve. O mestrado foi uma jornada desafiadora, mas cheia de aprendizado, crescimento e realizações e tudo isso só foi possível pelo apoio destas pessoas tão especiais para mim.

Tudo começou em uma mesa de almoço na cantina da EEEFTO. Quatro amigas conversavam sobre o mestrado no curso de pós-graduação interdisciplinar em Estudos do Lazer: Rosângela, Juliana, Maira e Naiara. Fui acompanhando a conversa e me dei conta de que o mestrado poderia ser algo alcançável, mesmo há mais de 20 anos longe da vida acadêmica. Obrigada meninas porque aquele momento despertou em mim a coragem de voltar a estudar e obrigada também por todo o incentivo e troca de experiências.

No primeiro semestre de 2020, um grande amigo me incentivou a me matricular na disciplina *Produção do conhecimento em Políticas de Esporte e Lazer*, como isolada, para que eu começasse a me familiarizar com o tema. Por mais desafiador que isso fosse naquele momento, eu me inscrevi. Durante as aulas entrei muda e sai calada, mas percebi que sim, eu era capaz. Obrigada Danilo por me incentivar a dar o primeiro passo e ao professor Luciano por me acolher com tanto carinho em um universo de jovens e alunos regulares.

Assim, cursei uma disciplina isolada por semestre. Empolguei e aí vem Danilo, de novo, só que com uma pilha de livros. Coloca na minha mesa e diz: as inscrições para o processo seletivo abrem em breve. Agora é a hora. E realmente foi. Cada etapa vencida foi um motivo de muito orgulho para mim. Um desafio. Valeu colega, mais uma vez.

Agradecimento especial a Ana Cláudia Porfírio Couto que topou o desafio de ser minha orientadora. Sempre muito acolhedora, compreensiva, e que soube respeitar e valorizar o meu crescimento e o mais importante, me fez abolir definitivamente a palavra *desorientada* do meu vocabulário. Essa é uma longa história.

Agradeço imensamente a minha família, que em todos os momentos deste percurso estiveram comigo. Meus filhos Marina e Davi, meu marido Giovane, minhas irmãs

Isabel, Mara, Marilene, Rose e Lu. Sempre me incentivando, comemorando comigo cada conquista e tentando me acalmar nos momentos de surto, porque no mestrado eles existem, e como existem!

Agradeço também ao professor Renan. No início de tudo, sem o seu apoio e sua compreensão eu não conseguiria conciliar o trabalho com o estudo. À professora Fernanda Lanza e Fabi, pelas aulas de metodologia que me ajudaram muito. À professora Juliana Ocarino que colocou uma mensagem em um post-it rosa colado no meu monitor para eu ler em todos os momentos em que pensasse em desistir, mas o que estava escrito eu não vou contar. Ao professor Alessandro Tomasi pelas leituras a mim disponibilizadas e pelas conversas no corredor. A professora Flávia da Cruz Santos por tanta energia positiva, pelas palavras de incentivo e pela dedicação em ministrar suas aulas de forma tão leve e clara.

Aos colegas do Gespel pelas dicas, pelas discussões sobre temas importantes, pelo incentivo e acima de tudo pelo grande acolhimento e carinho. Namu, Letícia, Jaqueline, João, Ana, Natiele, Mauro, Emerson, Polly, Fábio. Sempre é muito bom conviver com vocês.

Ao meu vizinho de porta Gustavo Santos, agradeço por me ajudar com as planilhas, com os slides para minhas apresentações e por ouvir minhas lamentações. A Pamela, pela torcida para que tudo desse certo porque ela sempre soube o quanto esse trabalho era importante para mim. Ao Délcio por estar por perto quando percebia momentos de estresse. A Íris pela ajuda na formatação do trabalho e a todos os colegas TAEs que me acompanharam nessa jornada.

Por fim, o reconhecimento à Universidade Federal de Minas Gerais, pública e gratuita, que foi o espaço de reflexões do meu trabalho e a todos os servidores técnicos-administrativos em educação que se prontificaram a responder essa pesquisa. Sem vocês não seria possível a produção do conteúdo. Muito obrigada!

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi conhecer as práticas de lazer experimentadas pelos servidores técnico-administrativos, tanto dentro como fora da UFMG, e investigar a sua percepção em relação às ações e atividades de lazer propostas pela Universidade Federal de Minas Gerais, bem como sua efetiva participação. A metodologia adotada foi um estudo descritivo-quantitativo, precedido por pesquisa documental como fonte primária de dados, que revelou informações sobre os sujeitos e a instituição, ambos objetos de análise na pesquisa. Os dados foram coletados por meio da aplicação de um questionário eletrônico a todos os servidores técnico-administrativos em educação com vínculo ativo e email cadastrados na instituição, lotados no Campus Pampulha e Campus Saúde, Faculdade de Direito e Escola de Arquitetura, bem como o Museu de História Natural e Jardim Botânico, como órgão suplementar externo e Conservatório, Centro Cultural e Espaço do Conhecimento, como parte da Diretoria de Ação Cultural. Os resultados indicaram que um número significativo de servidores afirma ter atividades de lazer em sua rotina, que incluem assistir a filmes e séries, ir ao cinema, fazer programas com familiares e amigos, assistir a shows, praticar atividades físicas e viajar. Aspectos inibidores para as práticas de lazer foram percebidos como falta de tempo, dinheiro e excesso de trabalho. Os entrevistados entendem o lazer principalmente como diversão, melhoria da qualidade de vida, tempo livre, descanso e quebra da rotina. Eles percebem que as práticas de lazer contribuem para a redução do estresse, melhoram a saúde física e mental, bem como a qualidade de vida e o bem-estar social. Aqueles que frequentam o Centro Esportivo Universitário geralmente o fazem para a prática de esportes, leitura e uso da piscina. Entretanto, o espaço é utilizado com mais frequência apenas em eventos programados. Isso se dá principalmente por problemas apontados em relação à infraestrutura do CEU, falta de tempo, distância de casa e rotina intensa, além do cansaço das atividades diárias. Em relação ao programa Qualidade de Vida no Trabalho (PRORH/UFMG), constatou-se que há um número reduzido de participantes ativos, muitos que já participaram no passado, mas não participam, e um número expressivo de pessoas que nunca participaram. Embora reconheçam que as atividades oferecidas pelo programa são consideradas lazer, dentre as principais limitações para a participação encontramos a falta de tempo, a dificuldade em conciliá-las com obrigações domésticas e familiares, os horários em que as atividades são oferecidas, os critérios de seleção e o número limitado de vagas. Assim, concluiu-se que, embora a universidade possua espaços e ações voltados para o esporte e lazer, as limitações apontadas acima têm impedido ou dificultado a participação efetiva dos servidores. Hoje essas ações estão aquém de seu propósito e se fossem repensadas poderiam se tornar mais efetivas. Se a universidade conseguir reconhecer o lazer como uma ferramenta capaz de aprimorar as relações de trabalho e se o servidor for capaz de perceber a existência de um tempo dedicado ao lazer oferecido por ela, as relações de trabalho podem mudar.

Palavras-chave: Servidores técnico-administrativos; Lazer; Qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

The objective of this research was to understand the leisure practices experienced by the technical-administrative staff, both within and outside UFMG, and to investigate their perception regarding the leisure actions and activities proposed by the Federal University of Minas Gerais, as well as their actual participation. The adopted methodology was a descriptive-quantitative study, preceded by documentary research as the primary source of data, which revealed information about the subjects and the institution, both of which were objects of analysis in the research. Data were collected through the administration of an electronic questionnaire to all active technical-administrative staff members at the Pampulha Campus and Health Campus, Faculty of Law and School of Architecture, who had a registered email address with the institution. The results indicated that a significant number of staff members reported having leisure activities in their routines, including watching movies and series, going to the cinema, spending time with family and friends, attending concerts, engaging in physical activities, and traveling. Inhibiting factors for leisure practices were perceived as a lack of time, money, and excessive workload. The respondents primarily perceive leisure as entertainment, improving the quality of life, free time, relaxation, and a break from their routine. They believe that leisure practices contribute to stress reduction, improved physical and mental health, as well as overall quality of life and social well-being. Those who visit the University Sports Center typically do so for sports, reading, and using the pool. However, the space is used more frequently only during scheduled events. This is mainly due to issues related to the infrastructure of the Sports Center, lack of time, distance from home, busy daily schedules, and fatigue from daily activities. Regarding the Quality of Life at Work Program (PRORH/UFMG), it was found that there is a reduced number of active participants, many who have participated in the past but do not currently, and a significant number of people who have never participated. Although they recognize that the activities offered by the program are considered leisure, among the main limitations for participation are a lack of time, difficulty in balancing them with domestic and family obligations, the timing of the activities, selection criteria, and limited available slots. Therefore, it was concluded that, although the university has spaces and initiatives related to sports and leisure, the limitations mentioned above have hindered or made it difficult for staff members to participate effectively. Currently, these actions fall short of their intended purpose, and if reevaluated, they could become more effective. If the university can recognize leisure as a tool capable of improving work relationships and if staff members can perceive the existence of dedicated leisure time offered by the university, work relationships could change.

Keywords: Technical-administrative servers; Leisure; Quality of life at work.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Concepções do termo Lazer	72
Gráfico 02: Influências das práticas de lazer	75
Gráfico 03: Conhecendo o Centro Esportivo Universitário	79
Gráfico 04: Frequência de utilização do Centro Esportivo Universitário	84
Gráfico 05: Projetos do Programa Qualidade de Vida no Trabalho	87
Gráfico 06: O programa Qualidade de Vida no Trabalho	88
Gráfico 07: Atividades realizadas	89
Gráfico 08: Tempo de participação nos projetos	90
Gráfico 09: Motivação para participação no programa	91
Gráfico 10: Motivos que levaram à saída do programa.....	92
Gráfico 11: Número de servidores que consideram que as atividades do programa são práticas de lazer	93
Gráfico 12: Motivos para a não participação no programa	95
Gráfico 13: Atividades consideradas como lazer	97
Gráfico 14: Percepção dos impactos da rotina profissional na vida pessoal	100

LISTA DE QUADROS

Quadro 01- População, Amostra da Pesquisa e Nível de Confiança	31
Quadro 02 - Dimensões de estudo, categorias de análise e questões pesquisadas	32

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Práticas de lazer existentes na rotina dos entrevistados	65
Figura 02: Impedimentos para realização de práticas de lazer	68
Figura 03: Quem frequenta o Centro Esportivo Universitário	80
Figura 04: Com qual finalidade frequentam o Centro Esportivo Universitário	86

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Número de cargos de técnico-administrativos por nível de classificação	42
Tabela 02: Percentuais de incentivo à qualificação	45
Tabela 03: Distribuição dos Servidores segundo nível de escolaridade	46
Tabela 04: Distribuição dos servidores por unidade de lotação	47
Tabela 05: Distribuição de servidores e respondentes por unidade Acadêmica ...	56
Tabela 06: Distribuição de servidores e respondentes por unidade administrativa	57
Tabela 07: Perfil dos Participantes	59

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração

AUD - Auditoria-Geral

BU - Biblioteca Universitária - Sistemas de Bibliotecas da UFMG

CAAE - Certificado de Apresentação de Apreciação Ética

CAC - Coordenadoria de Assuntos Comunitários

CAC - Coordenadoria de Assuntos Comunitários

CAED - Centro de Apoio à Educação a Distância

CAV - Centro Áudio Visual

CCS-Coordenadoria de Comunicação Social

CEDCOM - Centro de Comunicação

CEP - Centro Pedagógico

CEU - Centro Esportivo Universitário

CIS - Comissão Interna de Supervisão

CLT - Consolidação da Lei de Trabalho

CMI- Centro de Microscopia

COB - Comitê Olímpico Brasileiro

COEP - Comitê de Ética em Pesquisa

COLTEC - Colégio Técnico

COPI - Cooperação Institucional

CPB - Comitê Paralímpico Brasileiro

CPPD - Comissão Permanente de Pessoal Docente

CTE - Centro de Treinamento Esportivo

CTIT - Coordenadoria de Transferência e Inovação Tecnológica

DAC - Diretoria de Ação Cultural

DAF - Divisão de Acompanhamento Funcional

DAI - Diretoria de Avaliação Institucional

DAP - Departamento de Administração de Pessoal

DAST – Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador

DCF - Departamento de Contabilidade e Finanças

DEMAI - Departamento de Manutenção, Operação e Infraestrutura

DGA - Departamento de Gestão Ambiental

DIARQ - Diretoria de Arquivos Institucionais

DIR - Faculdade de Direito

DLO - Departamento de Logística, Suprimentos e Serviços Operacionais

DOB - Departamento de Obras

DPOC - Departamento de Planejamento, Orçamento e Controle

DPP - Departamento de Planejamento e Projetos

DRCA - Departamento de Registro e Controle Acadêmico

DRH - Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos

DRI - Diretoria de Relações Internacionais

DTI - Diretoria de Tecnologia da Informação

EAD - Centro de Apoio a Educação a Distância

EBA - Escola de Belas-Artes

EBAP - Escola de Educação Básica e Profissional

EBSERH - Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

ECI - Escola de Ciência da Informação

EEFFTO - Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional

ENF - Escola de Enfermagem

ENG - Escola de Engenharia

FACE - Faculdade de Ciências Econômicas

FAE - Faculdade de Educação

FAFICH - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas

FALE - Faculdade de Letras

FAR - Faculdade de Farmácia

FRMFA - Fundação Rodrigo Mello Franco de Andrade

GAB - Gabinete da Reitoria

GESPEL - Grupo de Estudos em Sociologia e Pedagogia do Esporte e do Lazer

HCL - Hospital das Clínicas
ICA - Instituto de Ciências Agrárias
ICB - Instituto de Ciências Biológicas
ICEX - Instituto de Ciências Exatas
IEAT - Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares
IGC - Instituto de Geociências
INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LCC - Laboratório de Computação Científica
MEC - Ministério da Educação
MED - Faculdade de Medicina
MHNJB - Museu de História Natural e Jardim Botânico
MUS - Escola de Música
NAI - Núcleo de Acessibilidade e Inclusão
ODONTO - Faculdade de Odontologia
OMS - Organização Mundial de Saúde
PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDI - Planos de Desenvolvimento Institucional
PJU - Procuradoria Jurídica
PRA - Pró-reitoria de Administração
PRAE - Pró-reitoria de Assuntos Estudantis
PROEX - Pró-reitoria de Extensão
PROGRAD - Pró-reitoria de Graduação
PROPLAN - Pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento
PRORH - Pró-Reitoria de Recursos Humanos
PRPG - Pró-reitoria de Pós-graduação
PRPQ - Pró-reitoria de Pesquisa
QVT - Qualidade de Vida no Trabalho
RJU - Regime Jurídico Único
SIEX - Sistema de Extensão

SOD - Secretaria de Órgãos de Deliberação Superior

TAE - Técnico-administrativo em educação

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TU - Teatro Universitário

UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

VET - Escola de Veterinária

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	18
2 METODOLOGIA	29
3 A UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS E O SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO	38
3.1 A UFMG em números e estrutura	38
3.2 Os Servidores Técnico-Administrativos em Educação	40
3.2.1 A carreira: estrutura de classificação dos cargos	41
3.2.2 Formas de progressão e incentivo a qualificação	43
3.2.3 Jornada de trabalho	45
3.2.4 Nível de escolaridade	45
3.2.5 Distribuição dos servidores por unidade de lotação	46
3.2.6 Atribuições e a relação com o trabalho	47
4 O LAZER	48
4.1 A Base conceitual do lazer: do clássico ao contemporâneo	49
5 O LAZER E SUAS PRÁTICAS: UMA VISÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO	55
5.1 Distribuição e participação dos servidores por unidades de exercício	55
5.2 Perfil dos participantes	59
5.3 Aspectos relacionados ao lazer	63
5.3.1. Práticas de Lazer dos TAE´s	64
5.3.2. Concepções sobre o termo Lazer	71
5.4 Ações, atividades e espaços de lazer na UFMG	78
5.4.1 O Centro Esportivo Universitário	78
5.4.2 O Programa Qualidade de Vida no Trabalho	87
5.4.2.1. Participantes ativos ou que não participam mais	89
5.4.2.2. Pessoas que nunca participaram do programa	94
5.5 Relação dos técnicos-administrativos com o trabalho	99
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
REFERÊNCIAS	111
APÊNDICE	115

1 INTRODUÇÃO

Esta investigação partiu de uma inquietação enquanto servidora técnico-administrativa em educação (TAE), profissional atuante na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), e também mãe e mulher: como se dava a minha relação com o trabalho. Tudo começou a partir de uma pergunta que me causou grande reflexão: qual é o meu lazer hoje? Confesso que não consegui respondê-la ou até mesmo, responderia que não tenho lazer nos dias de hoje devido à falta de tempo, cuidado com os filhos, afazeres domésticos, estudo e cansaço. Essa pergunta culminou em meu tema de pesquisa, que trataremos ainda neste capítulo.

Vivemos em um sistema capitalista no qual o trabalho está diretamente relacionado à produtividade. Sempre considerei inaceitável não fazer nada. No entanto, ter uma vida social ativa é financeiramente impossível para mim, considerando ter uma família de quatro pessoas. As atividades de lazer muitas vezes ficam em segundo plano quando se trata de tempo. Essa é uma realidade presente na minha vida e acredito que na vida de muitas outras pessoas.

Em que momento nos tornamos prioridade para nós mesmos? Quando paramos para cuidar do nosso corpo e da nossa mente? Questões como essas são vivenciadas, mas raramente analisadas. Não adianta trabalhar como uma máquina para termos alguns momentos de prazer. Não adianta só desenvolver o lado material e o lado humano ficar para trás. Não adianta trabalhar exaustivamente e não ter tempo para cuidar de nós mesmos e da nossa família. A forma como um indivíduo organiza o tempo entre trabalho e tarefas cotidianas tornou-se um tema de interesse para mim quando comecei a refletir sobre como estava conduzindo minha própria vida.

A constante preocupação com o trabalho e com a correria do dia a dia sempre me fizeram entender que momentos de lazer só seriam realmente possíveis se eu saísse da rotina, como por exemplo ao fazer uma viagem. Mas, hoje em dia, entendo que esses momentos podem estar presentes no cotidiano de uma pessoa. Portanto, se considerarmos o lazer como necessidade, conseguimos nos programar para que os períodos de lazer sejam vividos de forma plena e consciente. Além de que, quando isso acontece, podemos entender quais práticas de lazer são significativas para nós

e que elas podem caber dentro de nossa rotina diária, sem influenciar as obrigações e afazeres.

É importante encontrar um equilíbrio em todas as áreas da vida, incluindo as esferas espiritual, física, pessoal, profissional e emocional. Quando se trata de trabalho, carreira e obtenção de resultados, é necessário combinar uma série de fatores, como competência, planejamento e inspiração. E esse último aspecto está diretamente relacionado ao lazer. É um fato que pessoas descansadas e tranquilas tendem a ser mais inspiradas do que aquelas que estão constantemente nervosas e estressadas.

Embora em certos momentos da vida seja necessário lidar com uma carga intensa de trabalho, se essa carga se mantiver por um longo período, a qualidade do trabalho pode ser comprometida. É essencial reservarmos tempo para todas as áreas da vida, inclusive para reflexão e descanso. Dito isso, vamos ao meu ponto de partida, ou seja, as inquietações que me fizeram refletir sobre como estava conduzindo minha vida e minha relação com o trabalho.

Minha graduação foi em Administração de Empresas, concluída em 1997 e em seguida cursei pós-graduação lato sensu, concluída em 1999, ano de nascimento da minha primeira filha. Por opção, me demiti do emprego à época para acompanhar o seu crescimento e apenas em 2005 retornei ao mercado de trabalho, ingressando no serviço público. Aprovada em concurso para o cargo de Técnico-administrativo em educação, fui alocada em uma unidade acadêmica e durante o período em que estive nessa unidade, aproveitei muitas oportunidades que a universidade oferecia, me capacitando a medida do possível dentro do meu horário de trabalho. Em um setor com duas pessoas, isso era possível sem comprometer o seu funcionamento. Entretanto, a aposentadoria chegou para minha colega e sem reposição, o setor passou a ter apenas uma pessoa. A partir desse momento, urgências familiares não poderiam mais acontecer, não era possível adoecer, as férias precisavam ser curtas, o setor não poderia ficar fechado. Mas mesmo assim era possível tirar um tempinho para praticar water bike¹ na Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia

¹ Water bike era uma atividade paga, realizada na piscina da EEEFTO. Era realizada no horário do almoço e tinha a duração de 30 minutos. Em 2011 o projeto foi cancelado e a atividade não foi mais ofertada.

Ocupacional (EEFFTO). Hoje entendo que esse era o meu lazer e nesse momento, era possível recarregar minhas energias para um novo turno de trabalho.

Nove anos depois, após o nascimento do meu segundo filho, senti necessidade de buscar novas experiências e fui trabalhar em uma unidade administrativa dentro da UFMG. Com setores amplos e com vários servidores, se uma emergência acontecesse, a ausência de um servidor não traria prejuízo ao trabalho. Algumas relações interpessoais eram muito agradáveis e mesmo com a demanda excessiva de trabalho, o clima organizacional era satisfatório. Entretanto, os 15 minutos do intervalo à tarde, o momento em que seria possível espalhar e relaxar um pouco, conversar sobre outros assuntos e até mesmo sobre o trabalho, de uma forma descontraída, eram controlados e cronometrados, porque as demandas de trabalho não podiam esperar.

Chegar em casa à noite com um nível de irritação e cansaço altíssimos passou a virar rotina. Mas ainda havia as rotinas de casa e o cuidado e atenção aos meus filhos. Viver o trabalho dia e noite estava virando uma realidade fora do controle. Essa situação trouxe consequências muito negativas para a minha vida pessoal, minha saúde física e mental. Mas não estava sozinha. Por várias vezes, presenciei inquietações de colegas em conversas informais, redes sociais² e correios eletrônicos, sobre a insatisfação com as atividades desempenhadas, a desigualdade de atribuições, o cansaço e esgotamento emocional. Além disso, nossa categoria ainda lida com o estereótipo de mau humorados e infelizes.

Neste contexto, fui em busca de alguma atividade de lazer que pudesse me ajudar a aliviar o estresse. Após algumas tentativas, consegui uma vaga no projeto corrida e caminhada do programa qualidade de vida no trabalho³. Realizava as atividades depois do expediente, mas a minha participação no projeto não durou muito tempo porque algumas alterações na rotina da minha casa e no horário de escola do meu filho me fizeram rever minhas atividades. Nesse momento, fatores como tempo e

² Existem grupos no WhatsApp e Instagram composto exclusivamente por técnicos-administrativos da UFMG para tratar de assuntos de interesse comum e troca de experiências em seus setores de trabalho.

³ O programa *Qualidade de Vida no Trabalho* é um programa desenvolvido pela PRORH em prol dos servidores. O seu funcionamento será explicado detalhadamente nos próximos capítulos deste trabalho.

família foram aspectos inibidores para a prática de lazer. Temos aí um problema de pesquisa.

Todas essas questões ditas anteriormente em relação ao trabalho nos levam a uma reflexão sobre em qual cenário estamos vivendo atualmente. Infelizmente, estamos presenciando um enxugamento do serviço público que traz sérias consequências para a sociedade. Restrições a novas contratações, concursos públicos suspensos, extinção de cargos e congelamento dos salários dos servidores são apenas algumas das medidas adotadas. Um levantamento publicado pela Folha de São Paulo em 19 de julho de 2021⁴ revela que a máquina pública federal no Brasil está passando por um enxugamento sem precedentes, com a taxa de reposição dos servidores que se aposentam atingindo o menor patamar da série histórica. Além disso, as instituições de ensino públicas enfrentam uma desvalorização que tem sido promovida pelo governo e os servidores também têm enfrentado transformações significativas em suas rotinas de trabalho devido às mudanças nos processos laborais e à introdução de novas tecnologias, exigindo uma adaptação constante.

Apesar desta redução no número de servidores, a carga de trabalho não diminui de forma proporcional. Com isso, observa-se um grande contingente de servidores enfrentando níveis elevados de estresse devido à falta de perspectivas no ambiente de trabalho, relacionadas também às poucas oportunidades de avanço na carreira, e às práticas prejudiciais de gestão, como discriminação e favoritismo. Essas rotinas estressantes, relações conflituosas e demandas excessivas podem surgir como causas de desconforto que, quando não resolvidas, contribuem para aumentar as chances de adoecimento psíquico.

Segundo o Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador (DAST), o sofrimento mental é a principal causa de afastamento de servidores identificados pela instituição. No site oficial de Saúde Mental UFMG⁵, encontramos conceitos e reflexões sobre o sofrimento mental: depressão, estresse, ansiedade, síndrome de Burnout:

“Na atualidade vivenciamos um aumento das depressões, o que é apontado em relatório da OMS (2015) pelo percentual de 18,4% na década 2005-2015.

⁴Reportagem disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/07/maquina-federal-tem-enxugamento-inedito-de-servidores.shtml>

⁵ Disponível em: <https://www.ufmg.br/saudemental/>

Segundo esse relatório, cerca de 4,4% da população mundial sofre pela depressão, o que corresponde a 322 milhões de pessoas. O Brasil aparece com 5,8% de sua população afetada”.

“Muito se fala sobre rotinas estressantes e o quanto elas fazem parte do cotidiano. Entretanto, quando se aprofunda no tema, descobre-se que o estresse e a ansiedade estão bem mais presentes na vida das pessoas do que se pode imaginar”

“A ansiedade afeta 264 milhões de pessoas em todo o mundo, alta de 14,9% entre 2005 e 2015, segundo relatório da OMS publicado em 2017. No Brasil, 9,3% da população é acometida por transtornos de ansiedade, taxa bem acima da média mundial”

“Síndrome de Burnout: exaustão extrema, esgotamento físico, falta de energia, distúrbios de sono. Sintomas que vêm acompanhados de uma sensação de incapacidade de cumprir com as demandas da sua função, devido às situações de estresse contínuo no ambiente de trabalho. Infelizmente, este mau estar e queixas tem se tornado muito frequente na atualidade”.

O que foi dito até agora nos faz perceber o quanto a nossa saúde e qualidade de vida estão ameaçadas com a ênfase demasiada no trabalho e na produtividade e quando digo nós incluo toda a categoria dos TAE´s que tem vivido este contexto. A menção a saúde feita aqui vai além da percepção meramente biológica e tomo como base os ensinamentos de Georges Canguilhem⁶, onde saúde é entendida como um processo dinâmico, uma ação contínua construída pelos indivíduos na busca por superar os desafios que fazem parte do seu dia a dia. É um movimento constante em direção ao bem-estar, que envolve aspectos físicos, mentais, emocionais e sociais.

O lazer pode significar, neste contexto, como um momento em que os sujeitos podem, de alguma forma, se apropriar de seus desejos. Não é o meu objetivo nesta pesquisa discutir conceitos de lazer como um elemento na construção de processos de saúde, mas a possibilidade de pensar o lazer e a saúde como parceiros nas construções cotidianas. Por que nossas práticas cotidianas não podem ser transformadas em momentos de lazer? Qual o sentido do tempo investido nessas atividades de lazer?

As questões apresentadas até agora sobre a categoria dos TAE´s me impulsionaram a desenvolver esse estudo, cujo objetivo principal foi conhecer as experiências de

⁶ Georges Canguilhem foi um filósofo e médico francês, especialista em epistemologia e história da ciência. Ele publicou obras importantes sobre a constituição da biologia como ciência, sobre medicina, psicologia, ideologias científicas e ética.

lazer da categoria e entender como o conceito é compreendido e vivenciado em diferentes contextos. Neste direcionamento, busquei identificar qual a compreensão do termo lazer pelos servidores técnico administrativos; conhecer as práticas de lazer vivenciadas pelos servidores TAE's dentro e fora da UFMG e investigar a percepção dos servidores em relação às ações/atividades de lazer propostas pela universidade e sua efetiva participação.

Sobre as ações e atividades de lazer propostas pela UFMG, cabe esclarecer que, em busca de desenvolvimento institucional, a UFMG tem trabalhado na criação e implementação de políticas acadêmicas para o ensino de graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão, cultura, ensino básico e profissional, educação a distância, políticas para estudantes, inovação e empreendedorismo e esporte e lazer e com políticas de gestão, contemplando gestão de pessoas, gestão administrativa, planejamento, orçamento e sustentabilidade financeira, comunicação e informação. Me refiro neste objetivo à proposta acadêmica para Esporte e Lazer, e as políticas de gestão de pessoas. Para melhor compreender que como se dão essas propostas, utilizei a leitura e análise de alguns pontos do último PDI 2018-2023⁷.

No documento, esporte e lazer foram tratados como direitos garantidos pela Constituição e práticas culturais importantes como meio de educação, inclusão social e qualidade de vida. Desta forma foi proposta a construção de uma política de esporte e lazer como forma de abrigar a ciência do esporte e do lazer como campo do conhecimento, e também incentivar e propiciar condições para a prática do esporte e do lazer entre estudantes, servidores docentes e técnico-administrativos. O lazer foi associado à qualidade de vida e bem-estar social e o esporte, às atividades físicas como elementos de socialização, lazer e saúde:

O lazer associa-se ao bem-estar social e à qualidade de vida, conceitos amplamente difundidos no mundo contemporâneo. Por outro lado, o esporte faz parte do universo das atividades físicas que se encontram disponíveis

⁷ O Decreto nº 5.773 de maio de 2006 do Governo Federal (Brasil, 2006), revogado e substituído pelo Decreto 9.235, de 15 de dezembro de 2017 (Brasil, 2017) de estrutura semelhante, estabeleceu a criação do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, para fins de credenciamento e reconhecimento das instituições de ensino superior junto ao Ministério da Educação. É uma exigência legal e um instrumento importante para o planejamento institucional. A UFMG, em seu processo de elaboração do PDI 2018-2023, abriu espaços de discussão coletiva e criou mecanismos para o recebimento de contribuições individuais, visando a participação da comunidade universitária. Essa participação foi feita através de contribuições individuais encaminhadas por e-mail, discussão nas unidades acadêmicas e através de audiências públicas.

para as pessoas, podendo ser utilizado como elemento que preenche o tempo livre, associando socialização, lazer e cuidado com a saúde, possibilitando estender as capacidades físicas, emocionais e sociais com qualidade de vida útil por mais tempo (UFMG., 2018, p.154).

Para isso, a UFMG destinou como infraestrutura de esporte e lazer para os servidores, o Centro Esportivo Universitário (CEU). Como órgão suplementar da Reitoria, criado em 1971 por meio de um convênio entre a UFMG e o governo do Estado de Minas Gerais, o CEU pode ser considerado muito mais que um clube. Na verdade, ele desempenha um papel fundamental no desenvolvimento de ações de lazer na UFMG. Além disso, colabora com as Unidades Acadêmicas e outros órgãos da UFMG, oferecendo apoio às atividades de ensino, pesquisa e extensão. O CEU tem a função de servir a Universidade com propósitos didáticos, culturais e de lazer, e atua como um núcleo de orientação, aplicação e renovação de métodos e técnicas relacionados às atividades físicas e desportivas. (UFMG, 2018, p.154).

Dados do site oficial da instituição⁸, quem frequenta o CEU tem à sua disposição uma área de 120 mil metros quadrados, que abriga as seguintes instalações: uma piscina olímpica (atualmente interditada para reforma), uma piscina semiolímpica com dimensões de 25 x 12 metros, um parque infantil com duas piscinas infantis, playground e quadra de areia. Além disso, o CEU possui quatro quadras de vôlei, duas quadras de peteca, duas quadras de beach tennis, oito quadras poliesportivas e cinco quadras de saibro para tênis. De acordo com o PDI:

O conjunto de ações em que o CEU está envolvido representa o esforço para que a Comunidade Acadêmica da UFMG amplie suas vivências esportivas e de lazer, em uma perspectiva ampla, para que as práticas também sejam fator de integração da comunidade interna e estimulem a construção e a difusão cultural (UFMG, 2018, p.155).

Ao elaborar esta proposta de uma política de esporte e lazer, a UFMG coloca como uns de seus objetivos específicos consolidar o CEU como local de convivência e de apoio de ensino, pesquisa e extensão da UFMG e ampliar o alcance das ações de esporte e lazer voltadas para a Comunidade Universitária, com a disseminação de atividades em espaços diversificados em todos os *Campi*, visando atingir um público diversificado. Para isso, propõe algumas ações como recuperar e ampliar os

⁸ Disponível em <https://www.ufmg.br/ceu/app/site/estrutura>

equipamentos do CEU, realizar a adequação das condições estruturais do CEU para inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência, inclusive visando promover e incentivar a prática de esportes por este público e desenvolver ações que estimulem a apropriação dos espaços da UFMG pela Comunidade Acadêmica e externa para vivência de lazer. (UFMG, 2018, p.157).

Agora falando sobre a política de gestão de pessoas, o PDI destaca que a política de recursos humanos deve ser fundamentada nos princípios do diálogo, respeito, inclusão e participação. Ressalta que a instituição tem a responsabilidade de garantir a saúde dos servidores, levando em consideração o seu bem-estar físico, emocional e social, além de considerar as condições de trabalho e as relações interpessoais que se desenvolvem nesse ambiente. (UFMG, 2018, p.185).

A gestão dos recursos de pessoal da UFMG é de responsabilidade da PRORH. Criada oficialmente em 30 de março de 2000, a PRORH vem trabalhando desde então, com programas que incluem a qualificação de seus servidores, o atendimento à saúde do trabalhador e a melhoria da qualidade de vida no trabalho, além de sistemas de avaliação de desempenho. Desde a sua criação, a PRORH age no sentido de consolidar práticas existentes na Instituição e agregar novas ações para a construção de uma política consistente de recursos humanos.

Um dos programas apoiados por essa pró-reitoria é o Programa Qualidade de Vida no Trabalho, que abriga os projetos Ginástica no CEU e Projeto Pilates. No projeto Ginástica no CEU são oferecidas aos servidores diversas atividades, como musculação, caminhada e/ou corrida orientada, hidroginástica, ginástica localizada e alongamento e dança de salão. O objetivo é proporcionar aos servidores da UFMG a melhoria da qualidade de vida através da prática de atividade física orientada e gratuita. Já o projeto Pilates se caracteriza pela oferta da prática do Pilates à comunidade, também com o intuito de incentivar a realização regular de atividade física, melhorando a qualidade de vida e favorecendo à melhora dos aspectos psicológicos.

Importante destacar que a abertura das vagas é enviada, por email, pela PRORH às Seções de Pessoal das unidades, que por sua vez repassam as informações aos

servidores. O processo também fica disponível no portal da PRORH.⁹ Para o programa Ginástica no CEU e o Projeto Pilates, a última divulgação e seleção dos servidores para as atividades aconteceu em março de 2023.

Ginástica no CEU foram ofertadas 09 vagas para corrida e caminhada, sendo 03 para o horário de 16:00h e 06 para 17:00h; 08 vagas para Ginástica localizada, sendo 05 para 16:30h e 03 para 17:30h e 02 vagas para Musculação, às 07:00h e às 16:00h. A forma de inscrição foi exclusivamente via e-mail e o critério de seleção das vagas disponíveis foi por ordem de envio do e-mail, tendo a preferência quem enviou primeiro.

Já na última chamada pública para o Pilates foram disponibilizadas 02 vagas para cada horário, sendo eles: 4ª e 6ª feira, de 8h às 8:50h; 9h às 9:50h; 10h às 10:50h; 11h às 11:50h; 12h às 12:50h; 13h às 13:50h; De 14h às 15:50h; 15h às 15:50h; 16h às 16:50h; 17h às 17:50h; 18h às 18:50h; e 19h às 19:50h. Como critérios para avaliação e classificação foram utilizados tempo como servidor(a) da UFMG (1 ponto por mês – sem limite de tempo e idade (1 ponto por ano). Os servidores contemplados no Projeto Pilates não podem participar do Projeto de Ginástica no CEU/PRORH.

O programa Qualidade de Vida no Trabalho também apoia o projeto Saúde do Trabalhador que visa introduzir a atividade física e hábitos de vida saudáveis no ambiente do trabalho dos funcionários do Campus Saúde/UFMG e do Hospital Risoleta Tolentino Neves. O projeto Saúde do trabalhador está em vigência desde 2008 e atende os funcionários da Faculdade de Medicina e da Escola de Enfermagem. O objetivo desse projeto também se relaciona com ações de promoção à saúde e prevenção de doenças, com a oferta de atividades físicas regulares como treinamento de musculação ou atividade aeróbica, caminhadas, ginástica localizada, atividades realizadas no Laboratório do Movimento do Campus Saúde e Hospital Risoleta Tolentino Neves.

Um dos objetivos específicos traçados pela PRORH para o quinquênio 2018-2023 foi aprimorar os programas voltados para a qualidade de vida, trabalho e lazer dos servidores docentes e TAE's e a ação proposta para esse objetivo foi estimular a

⁹ Disponível em <https://www.ufmg.br/prorh/programas-prorh/>

utilização dos espaços da UFMG e do CEU, além de incentivar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Na teoria, temos uma política de esporte e lazer que promove os meios para promoção da saúde, bem-estar e qualidade de vida dos servidores e temos uma política de gestão de pessoas cuja missão é incentivar, motivar e favorecer sua inserção nesses meios. Entretanto, enquanto servidora TAE e já participante do programa Qualidade de Vida no Trabalho percebi algumas lacunas que me levaram a questionar o quão efetiva seria essa teoria e a pesquisa buscou entender se isso era um senso comum entre meus colegas. Para isso, procurei conhecer a percepção dos TAE's quanto a essas ações e atividades de lazer propostas pela universidade, considerando infraestrutura dos espaços, oferta de atividades, limitações, estímulo, incentivo, bem com sua efetiva participação nos programas.

Após essa contextualização do meu objeto de pesquisa tendo como base a minha experiência pessoal, o trabalho foi organizado da seguinte forma: apresento o percurso metodológico escolhido para o desenvolvimento da pesquisa, a formação da amostra, as dimensões pesquisadas e os instrumentos de coleta de dados. Enfatizo os aspectos operacionais que foram utilizados para desenvolver a pesquisa, esclarecendo cada fase e justificando o uso dos métodos escolhidos.

Como estamos falando da UFMG considere importante apresentá-la em números e estrutura. O mesmo se aplica a categoria dos TAE's no que diz respeito ao plano de carreira, classificação dos cargos, a jornada de trabalho, as possibilidades de desenvolvimento em qualificação e capacitação, as atribuições do cargo, bem como o perfil desses servidores no quadro atual da universidade.

Em seguida, apresento o entendimento de alguns conceitos sobre o Lazer, trazidos de várias partes do mundo e formados através da representação da realidade em um determinado contexto. Este estudo mostrou o quão diverso é o tema e me possibilitou dialogar com suas percepções ao longo da pesquisa.

Falando em lazer e suas práticas, apresento os resultados de todo o trabalho de pesquisa desenvolvido, tratados por categorias, feitas as devidas considerações, interpretações, comparações e análises. E por fim teço as considerações finais onde apresento as contribuições trazidas pela pesquisa, bem como as limitações e

dificuldades encontradas no seu desenvolvimento. No final do trabalho o leitor conta com apêndices, onde foram apresentados todos os documentos que fizeram parte do processo da pesquisa. Assim, convido a todas e todos para iniciarem a leitura!

2 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta o percurso metodológico escolhido para o desenvolvimento da pesquisa. Inicialmente apresento o tipo de pesquisa e as estratégias utilizadas de acordo com os objetivos. Em seguida, faço uma caracterização da unidade de análise, do público pesquisado e da amostra, bem como do instrumento utilizado para a coleta dos dados.

O delineamento da pesquisa foi um estudo descritivo, com abordagem quantitativa, que se relaciona com o tipo de informação a ser coletada e os procedimentos a serem abordados na análise. Fiz também uma pesquisa documental, como fonte primária de dados, que demonstrou os sujeitos historicamente, bem como a instituição, ambos objetos de análise da pesquisa.

A pesquisa descritiva é aquela que observa, registra, analisa variáveis sem manipulá-las. Os dados por ocorrerem em seu habitat natural, precisam ser coletados e registrados ordenadamente para seu estudo propriamente dito. Considerando o objetivo da pesquisa, que foi estudar a percepção e práticas de lazer de um grupo específico de servidores da UFMG e pelo fato de que se buscou apenas registrar e trabalhar com análises e interpretações, esse tipo de pesquisa foi considerado a mais adequada.

A pesquisa descritiva, em suas diversas formas, trabalha sobre dados ou fatos colhidos da própria realidade. A coleta de dados aparece como uma das tarefas características da pesquisa descritiva. Para viabilizar essa importante operação de coleta de dados, são utilizados, como principais instrumentos, a observação, a entrevista, o questionário e o formulário. (MANZATO, SANTOS, 2020).

Em relação a busca de uma alta representatividade da população pesquisada, considerando que a amostra da população está localizada por toda Universidade Federal de Minas Gerais, a escolha do enfoque quantitativo foi a opção mais adequada. Segundo Fonseca:

[...] os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. [...] A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. (FONSECA, 2002, P.20)

Como pesquisa documental, me propus a estudar a UFMG em números e constituição, bem como algumas políticas estabelecidas no plano de desenvolvimento institucional, como a política acadêmica de esporte e lazer e a política de gestão de pessoas. Para isso, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e o *site* oficial da instituição constituíram as fontes primárias de coleta de dados nesta etapa da pesquisa.

Também foi objeto de estudo o perfil da formação do TAE da UFMG no que diz respeito à estrutura e classificação dos cargos, o plano da carreira, desenvolvimento e capacitação, distribuição por níveis de classificação, por níveis de escolaridade, e o quantitativo da categoria. O *site* oficial da instituição e o Portal de Dados Abertos da Controladoria Geral da União (CGU) constituíram as fontes de coleta de dados nesta etapa.

O estudo foi realizado na UFMG, no Campus Pampulha e no Campus Saúde, na Faculdade de Direito, na Escola de Arquitetura, no Museu de História Natural e Jardim Botânico, como órgão suplementar externo e Conservatório, Centro Cultural e Espaço do Conhecimento, como parte da Diretoria de Ação Cultural. Por se tratar de uma unidade especial¹⁰, em que seu quadro de pessoal é composto em sua grande maioria por empregados públicos contratados pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) e terceirizados legais, o Hospital das Clínicas não foi considerado para essa pesquisa.

O tamanho da população, para o cálculo da amostra, foram servidores ativos da categoria TAE da UFMG, em todos os níveis de classificação, lotados em unidades acadêmicas ou unidades administrativas dos locais mencionados acima e que possuíam e-mail cadastrado na instituição. Os trabalhadores aposentados foram excluídos da população porque o objeto da pesquisa foi a investigação das práticas de lazer dos trabalhadores da ativa, no que diz respeito à percepção e participação nas ações/atividades/espços de lazer da UFMG.

¹⁰ O Hospital das Clínicas é uma estrutura de apoio diretamente ligada às Unidades Acadêmicas. Em 1986, o estatuto da UFMG definiu o HC-UFMG como órgão suplementar, e em 2004 o hospital se transformou em Unidade Especial da UFMG, no ano em que recebeu do MEC a certificação de hospital de ensino. O Hospital das Clínicas é um hospital de ensino universitário e ao mesmo tempo, público e integrado ao Sistema Único de Saúde - SUS.

A população determinada resultou em 2.959¹¹ indivíduos. Para o cálculo da amostra, utilizou-se o nível de confiança de 90%, com uma margem de erro de 5%. O nível de confiança de uma amostra é uma porcentagem que revela o quanto se pode estar confiante de que a população selecionaria uma resposta dentro de um determinado intervalo. Já a margem de erro, determina as variações que as respostas podem ter em relação à amostra. Existem diversas plataformas que disponibilizam calculadoras de tamanho de amostra, e para a pesquisa em questão utilizou-se a Editor Online Survey Monkey que é um site acessado em <https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>. O quadro 01 indica a população, a amostra de pesquisa analisada, composta pelo retorno dos respondentes e o nível de confiança.

Quadro 01- População, Amostra da Pesquisa e Nível de Confiança

População da Pesquisa	Amostra de Respondentes	Nível de confiança	Margem de erro
2959	250 servidores	90%	5%

Fonte: Elaboração própria

Em relação ao instrumento de coleta de dados utilizei um questionário semi fechado, inserido na Plataforma Google Forms. A escolha do questionário on-line se deu pelas vantagens de utilização desse recurso quanto a abrangência e facilidade de acesso pelos respondentes. Apresentei questões fechadas, com uma gama de escolhas já pré-determinadas por mim, mesclado com algumas questões abertas de livre escrita.

Na elaboração deste instrumento de pesquisa levei em conta a organização das informações em categorias pesquisadas para que fosse possível mensurá-las de forma objetiva. O questionário para este estudo (Apêndice I) foi estruturado em três dimensões. A primeira delas versava sobre aspectos relacionados a lazer. Na segunda foram disponibilizadas questões sobre as ações, as atividades e os espaços de lazer na UFMG; e a terceira e última dimensão, questões sobre aspectos pessoais

¹¹ Essa população representa todos os servidores técnico-administrativos ativos, lotados no Campus Pampulha, Campus Saúde, Escola de Arquitetura, Faculdade de Direito, e unidades externas da Diretoria de Ação Cultural como Conservatório, Centro Cultural e Espaço do Conhecimento e o Museu de História Natural e Jardim Botânico. Não estão incluídos os servidores do Hospital das Clínicas e do Instituto de Ciências Agrárias. A última base de dados disponível para consulta no portal de dados abertos da CGU refere-se a Abril/2022.

e condições de trabalho. O quadro 02 mostra o roteiro com as principais categorias pesquisadas dentro de cada dimensão específica.

Quadro 02 - Dimensões de estudo, categorias de análise e questões pesquisadas

ASPECTOS RELACIONADOS AO LAZER	
Categoria	Questões
Sobre as práticas de lazer dos TAE's dentro e/ou fora da UFMG	<ul style="list-style-type: none"> - Se possuem ou não possuem práticas de lazer na rotina
Sobre o termo <i>Lazer</i>	<ul style="list-style-type: none"> - O que entendem por lazer - Percepção sobre a Influência positiva na prática do lazer

AÇÕES/ATIVIDADES/ESPAÇOS DE LAZER NA UFMG	
Categoria	Questões
Sobre o Centro Esportivo Universitário	<ul style="list-style-type: none"> - Se conhecem o espaço - Se utilizam o espaço, com qual frequência e com qual finalidade
Sobre os projetos Ginástica no CEU, Pilates e Saúde do Trabalhador do Programa Qualidade de Vida no Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Se conhecem os projetos - Se participam ativamente, qual atividade realizam, por quanto tempo, qual a motivação e se consideram essas atividades uma prática de lazer - Se participaram mas não participam mais, qual atividade realizou, por quanto tempo, porque parou e se consideravam as atividades uma prática de lazer - Se nunca participaram, por qual motivo e das atividades oferecidas pelos projetos quais consideram uma prática de lazer e o que seria necessário para motivá-los a participar.

ASPECTOS PESSOAIS E CONDIÇÕES DE TRABALHO	
Categoria	Questões
Sobre a relação com o trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - como percebem impactos da rotina profissional na vida pessoal
Sobre o trabalho como TAE	<ul style="list-style-type: none"> - Local de trabalho - Qual a carga horária - Qual a titulação - Qual o tempo de trabalho na UFMG - Se ocupa cargo de chefia - Se mora perto do local de trabalho
Sobre você	<ul style="list-style-type: none"> - Como se identifica

	<ul style="list-style-type: none"> - Qual a faixa etária - Qual o estado civil - Se possui pessoas sobre seus cuidados - Se é uma pessoa com deficiência
--	--

Fonte: Elaboração própria

Visando evitar possíveis falhas ou imprecisões na redação, complexidade de questões ou perguntas desnecessárias, constrangimento, etc. fiz um pré-teste do formulário junto ao Grupo de Estudos em Sociologia e Pedagogia do Esporte e do Lazer (Gespel), grupo do qual participo ativamente desde o ingresso no programa. Embora nesse grupo não haja nenhum servidor técnico-administrativo, os colegas responderam às perguntas e opinaram sobre a estrutura do questionário e a compreensão das questões, apontaram algumas dúvidas e sugestões. Após o pré-teste, as questões foram adequadas para melhorar o instrumento de pesquisa.

Feito isso, em 13 de março de 2023 apliquei o formulário de forma on line¹². Devido à natureza dos setores administrativos e pelo contato direto com a equipe de servidores, optei por enviar um email para todas as seções de pessoal e secretarias administrativas das unidades participantes, solicitando que o link com o instrumento da pesquisa fosse divulgado aos seus TAEs em atividade. O e-mail de acompanhamento do link continha um convite que explicava a relevância da pesquisa (Apêndice II).

É reconhecido que a pesquisa por meio de questionário eletrônico pode ser menos pessoal, o que por vezes dificulta a obtenção de respostas espontâneas por parte dos participantes. Aqueles servidores que gentilmente concordaram em participar do estudo responderam ao questionário de coleta de dados de maneira voluntária. No entanto, o primeiro envio do questionário não atingiu o número mínimo necessário para alcançar um intervalo de confiança adequado. Desta forma, em 15 de maio de 2023, enviei um novo conjunto de e-mails para as unidades que haviam recebido apenas 1 ou 2 respostas. Na mesma data, para as unidades que não haviam recebido nenhuma resposta, enviei o e-mail novamente, desta vez direcionado à diretoria das respectivas unidades, numa tentativa de abordagem diferente aos servidores TAEs.

¹² A utilização do questionário on line como instrumento de coleta de dados foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) da UFMG, de acordo com o parecer 5.904.143

Após essas novas divulgações, finalmente atingi o número mínimo de respostas necessário e encerrei a coleta de dados.

Importante destacar que o questionário incluiu informações prévias esclarecendo a pesquisa, seus objetivos, a garantia de tratamento ético e confiabilidade dos dados coletados, o anonimato dos participantes e a ausência de riscos físicos, uma vez que a pesquisa não envolvia qualquer intervenção direta ou invasiva. Além disso, a pesquisa apontou os benefícios de sua participação. Também foi comunicado que, caso os respondentes se sentissem desconfortáveis ou enfrentassem qualquer constrangimento moral ao responder às perguntas, tinham total liberdade e direito de interromper o questionário, sem que isso implicasse em prejuízo ou retaliação. Essas medidas foram implementadas para assegurar que os participantes se sentissem confiantes em responder às questões do questionário de maneira sincera e não aleatória. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi apresentado no Apêndice III.

Todos esses procedimentos estiveram de acordo com as regras do Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG (COEP) e a pesquisa foi aprovada conforme Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE)¹³ número 64929422.7.0000.5149. A PRORH teve conhecimento da pesquisa e concedeu anuência para a realização do estudo após aprovação pelo COEP (Apêndice IV). A identidade dos servidores não foi revelada publicamente e apenas as pesquisadoras responsáveis tiveram acesso às informações.

Cabe destacar que as informações coletadas, via questionário, foram tratadas e analisadas estatisticamente para a construção dos resultados, através das ferramentas disponíveis no Google Forms. Em relação às questões abertas do questionário, as mesmas foram transcritas e a análise dos dados foi realizada com a técnica de análise de conteúdo.

No primeiro momento fiz uma pré-análise, onde o material foi organizado, e as ideias presentes sistematizadas. A exploração do material possibilitou identificar e definir categorias. Segundo Bardin (1977) a análise de conteúdo configura-se como um

¹³ CAAE é a numeração gerada para identificar o protocolo de pesquisa que entra para apreciação ética no COEP.

conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. Essa técnica tem como foco qualificar as vivências do sujeito, bem como suas percepções sobre determinado objeto e seus fenômenos.

Para manter o sigilo necessário de identidade dos pesquisados, tal como declarado no TCLE, os respondentes não informaram o seu nome no questionário, apenas o seu email, dado utilizado para eliminar respostas em duplicidade.

No que diz respeito às dimensões de análise, na primeira delas, todos os entrevistados foram convidados a responder à pergunta que abordava a presença de atividades de lazer em suas rotinas. As opções de resposta, seja **sim** ou **não**, os conduziam para uma questão aberta subsequente. Nesse ponto, eles tiveram a oportunidade de compartilhar informações sobre suas práticas de lazer, no caso afirmativo, ou fatores que impediam tais práticas, caso a resposta fosse negativa.

As duas perguntas subsequentes, dirigidas a todos os entrevistados, ofereceram várias alternativas de respostas. Por meio delas foi possível selecionar um ou mais termos que melhor refletissem sua compreensão do conceito de lazer e das influências que essas práticas exerciam em suas vidas. A composição das opções apresentadas visou a criação de um instrumento abrangente, destinado a avaliar a percepção dos participantes em relação ao tema. A construção desse instrumento foi fundamentada nas ideias de diversos autores e suas respectivas considerações sobre o assunto.

A segunda dimensão de análise concentrou-se nas iniciativas, locais e opções de lazer na UFMG. O objetivo subjacente visou avaliar o grau de conhecimento das pessoas sobre o CEU enquanto infraestrutura destinada aos servidores para atividades esportivas e de lazer, bem como sobre o programa Qualidade de Vida no Trabalho, promovido pela PRORH. Adicionalmente, procurei compreender o nível de conhecimento sobre os projetos disponíveis, sendo eles: Ginástica no CEU, Pilates e Saúde do Trabalhador.

Em relação ao CEU, os participantes relataram seu nível de familiaridade, indicando se tinham pouco conhecimento, um conhecimento substancial, ou se nunca tinham ouvido falar desse local. Exceto por aqueles que mencionaram que nunca tinham

ouvido falar do espaço, os demais entrevistados compartilharam informações sobre como utilizam o CEU. Isso inclui detalhes sobre a frequência com que recorrem a esse espaço e os motivos pelos quais o utilizam. As perguntas sobre o uso do espaço ou as razões pelas quais optaram por não usá-lo foram formuladas de maneira aberta, dando aos entrevistados a oportunidade de expressar suas opiniões de forma franca e discorrer sobre o assunto.

De maneira semelhante orientei as indagações a respeito dos projetos Ginástica no CEU, Pilates e Saúde do Trabalhador. Os participantes também expuseram seus graus de familiaridade, assinalando se tinham pouco, muito ou nenhum conhecimento prévio sobre esses projetos. Seguindo a mesma estrutura da pergunta anterior, com a exceção daqueles que mencionaram nunca terem ouvido falar dos projetos, os demais entrevistados compartilharam informações acerca da regularidade de participação, diferenciando entre participação ativa, ausência de participação, ou seja, servidores que já tiveram participação em algum projeto anteriormente mas não participam mais e aqueles que nunca participaram.

A partir desse ponto, organizei as categorias de participantes como entidades distintas. No caso dos participantes ativos, apresentei as atividades disponíveis nos projetos e consultei quais delas eles estariam participando. Posteriormente, indaguei sobre os fatores que os motivam a se engajar. Esses fatores motivacionais foram pré-definidos considerando benefícios físicos e emocionais, proximidade entre casa e trabalho, gratuidade e influências sociais.

No que se refere aos servidores que deixaram de participar do programa, investiguei quais atividades eles realizavam, seguindo a mesma estrutura apresentada para o público anterior. Além disso, perguntei o motivo que levou à decisão de parar de participar. Entre os obstáculos à participação, explorei aspectos como horários, disponibilidade de tempo, motivação, desinteresse, aprovação da chefia e a relação com o trabalho. Para ambos os grupos, também questionei sobre a duração do envolvimento nos projetos.

Por fim, direcionei minha atenção aos indivíduos que expressaram nunca terem se envolvido nos projetos. Perguntei os motivos por trás disso, e entre as opções de resposta, considerei temas como a distância de casa, atividades de interesse, disponibilidade de tempo, limite de vagas, horários das atividades, motivação e estado

de saúde. Além disso, explorei o que seria necessário para instigar o interesse e motivar essas pessoas a participar de alguma atividade, dando espaço para uma resposta de livre escrita.

Independentemente de sua participação nos projetos, os indivíduos tiveram a oportunidade de expressar se percebiam ou não as atividades listadas nos projetos como formas de lazer.

A terceira e última dimensão de análise teve como objetivo compreender a visão dos entrevistados sobre diversos aspectos relacionados ao trabalho, lazer e qualidade de vida. Na introdução deste estudo abordei o contexto atual em que vivemos, marcado pelo reduzido quadro de funcionários no serviço público e a ausência de reposição de pessoal, ambos fatores que têm um impacto direto na carga de trabalho dos servidores. Falamos das mudanças nos processos de trabalho e a introdução de novas tecnologias, aliadas à pandemia de Covid-19 em que fomos obrigados a nos adaptar a novas rotinas. Também foram mencionados o papel do tempo e da família como elementos inibidores na busca pelo lazer. Esta dimensão de análise teve como objetivo entender como os servidores percebem os impactos desses fatores mencionados acima, que estão relacionados à esfera profissional, sobre a esfera pessoal de suas vidas.

Por fim, busquei conhecer o perfil dos entrevistados em relação ao trabalho, onde estão lotados, sua jornada de trabalho, o nível de escolaridade, o tempo de trabalho na UFMG e o cargo ocupado, bem como questões pessoais, como identificação de gênero, faixa etária, estado civil, sobre possuir ou não pessoas sob cuidados ou ser ou não uma pessoa com deficiência. Essas questões foram utilizadas como categorias comparativas de análise.

3 A UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS E O SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

Este capítulo tem como objetivo conhecer um pouco mais sobre o ambiente e objeto da minha pesquisa. Apresento dados quantitativos sobre a UFMG e sua estrutura, a categoria dos TAE's no que diz respeito ao plano de carreira, classificação dos cargos, a jornada de trabalho, as possibilidades de desenvolvimento em qualificação e capacitação, as atribuições do cargo, bem como o perfil desses servidores no quadro atual da universidade.

3.1 A UFMG em números e estrutura

A UFMG é uma instituição pública de ensino superior gratuito e a mais antiga universidade do estado de Minas Gerais. Sua fundação ocorreu em 7 de setembro de 1927 com o nome Universidade de Minas Gerais. Permaneceu na esfera estadual até 1949, quando foi federalizada. O nome atual Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) só foi adotado em 1965.

Quase um século após, a instituição é liderança regional e nacional em ensino, extensão, cultura, pesquisa científica e geração de patentes, em diversas áreas do conhecimento. Possui conceito máximo (nota 5) no Índice Geral de Cursos do Ministério da Educação (MEC), é a universidade federal mais bem avaliada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) e a 5ª melhor universidade de América Latina, segundo a Times Higher Education¹⁴. Em relação a produção de pesquisa científica, a Universidade Federal de Minas Gerais aparece como ator principal entre as universidades federais mineiras, sendo a principal receptora de recursos e líder em produção científica e oferta de ensino superior (CHIARINI; PEREIRA; ZORZIN, 2012).

Em dados divulgados pelo *site* oficial da instituição, última atualização em 2021, a universidade possui 91 cursos de graduação, sendo 72 bacharelados, 18 licenciaturas e 01 superior de tecnologia; 90 programas de pós-graduação *stricto sensu*,

¹⁴ Times Higher Education - THE é uma revista inglesa que publica notícias e artigos referente ao ensino superior, fundada em 1971, publicada pela TES Global e afiliada ao jornal The Times.

contemplando 90 cursos de mestrado, sendo 82 acadêmicos e 08 profissionais e 69 cursos de doutorado. A universidade oferece também 56 cursos de pós-graduação *lato sensu*, e ainda possui 860 grupos de pesquisa. Em 2020, a UFMG alcançou 1.582 depósitos de patentes no Brasil e no exterior, o que lhe rendeu a posição de liderança entre as instituições de ensino superior do país.

A UFMG possui quatro *campis* (Pampulha, Saúde, Montes Claros e Tiradentes), 20 unidades acadêmicas, 03 unidades especiais, 05 restaurantes universitários, 1.126 vagas em moradias universitárias e 25 bibliotecas. Na região central de Belo Horizonte, compondo o Campus Saúde, encontra-se a Faculdade de Medicina, Escola de Enfermagem e o Hospital das Clínicas, unidade essa que desde dezembro de 2013 é administrada pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares EBSEH¹⁵. Ainda na região central temos a Escola de Arquitetura e a Faculdade de Direito. O restante das unidades acadêmicas e órgãos da administração superior encontram-se no Campus Pampulha, bem como as unidades especiais que compõem a Escola de Educação Básica e Profissional (EBAP), sendo elas Centro Pedagógico (CP), responsável por cursos de ensino fundamental, o Colégio Técnico (COLTEC), para cursos de ensino médio e profissional e o Teatro Universitário (TU).

A cidade de Montes Claros, município ao norte de Minas Gerais, sedia um terceiro Campus universitário: o Campus Regional de Montes Claros. Lá são oferecidos cursos de Graduação e Pós-Graduação vinculados ao Instituto de Ciências Agrárias, a vigésima Unidade Acadêmica da Universidade. Na região central mineira, temos a cidade de Diamantina, onde estão instalados o Instituto Casa da Glória e a Casa Silvério Lessa, ambos vinculados ao Instituto de Geociências. Em Tiradentes, a UFMG mantém, em convênio com a Fundação Rodrigo Mello Franco de Andrade (FRMFA), um Campus Cultural que compreende o Museu Casa do Inconfidente Padre Toledo, a Casa de Cultura, a Biblioteca e o Centro de Estudos, os dois últimos em processo de implantação no Sobrado Quatro Cantos.

¹⁵ A EBSEH é uma empresa pública de direito privado, vinculada ao Ministério da Educação e tem a finalidade de prestar serviços de assistência médico-hospitalar, ambulatorial e de apoio diagnóstico e terapêutico à comunidade, no âmbito do Sistema Único de Saúde, assim como prestar às instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres, serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública.

Com grande importância no projeto acadêmico da UFMG, temos o Hospital Veterinário, as fazendas de Montes Claros, Fazenda Experimental Prof. Hélio Barbosa, na cidade de Igarapé, Minas Gerais e Fazenda Modelo de Pedro Leopoldo, a Biblioteca Universitária, o Centro Cultural, o Espaço do Conhecimento, o Centro de Microscopia, o Conservatório, a Editora, o Museu de História Natural e Jardim Botânico (MHNJB) e o Centro de Treinamento Esportivo (CTE). E, como espaço primordialmente voltado ao lazer da Comunidade Universitária, o CEU.

Ainda no *site* oficial da instituição, última atualização em 2021, também encontramos dados sobre sua comunidade, que reúne cerca de 52 mil pessoas nas cidades de Belo Horizonte, Montes Claros, Diamantina e Tiradentes, sendo 33.956 estudantes de graduação, 10.716 estudantes de mestrado e doutorado, 3.203 docentes e 4.214 servidores técnico-administrativos.

3.2 Os Servidores Técnico-Administrativos em Educação

Para a realização deste estudo utilizei dados no contexto da Política de Dados Abertos do Poder Executivo Federal instituída pelo Decreto nº 8.777, de 11 de maio de 2016, onde qualquer pessoa pode acessar, de forma aberta e direta, os dados produzidos pelo órgão. Esses dados são públicos e podem ser acessados de forma autônoma por qualquer interessado. A UFMG disponibiliza os seus dados no Painel de Monitoramento de Dados Abertos da Controladoria Geral da União¹⁶ e para complementar o presente estudo utilizei informações no *site* institucional da universidade, particularmente pela PRORH e pela Comissão Interna de Supervisão (CIS) do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

¹⁶ O Painel de Dados Abertos da CGU é uma ferramenta que permite monitorar a base de dados publicada por órgãos e entidades. O Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU) lançou essa ferramenta com o objetivo de permitir à população verificar se os órgãos do Governo Federal têm disponibilizado as informações contidas em suas bases de forma aberta – isto é, permitindo o livre acesso, utilização, modificação e compartilhamento. Visa aprimorar a cultura da transparência pública e melhorar as possibilidades de controle social das políticas públicas. Os dados abertos são livremente disponíveis para todos utilizarem e redistribuir como desejarem, sem restrição de licença, patentes ou mecanismos de controle. Considerando que todo dado governamental é público, é fundamental que os governos implementem políticas para disponibilizá-los. Disponível em <https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/dadosabertos>

O Painel de Monitoramento de Dados Abertos apresenta os dados referentes ao quadro de pessoal ativo da UFMG de 2022, sendo a data de atualização de 24 de abril de 2022. O arquivo possui informações tanto dos servidores docentes como dos servidores técnico-administrativos em educação, apresentando as seguintes variáveis: nome do servidor, regime jurídico, unidade de exercício, denominação do setor de exercício, denominação do cargo, regime de trabalho, denominação da classe, referência de vencimento e denominação da titulação. Os dados foram tratados e organizados em um novo banco de dados com informações exclusivas do corpo técnico-administrativo em educação, sendo excluídas também as unidades de exercício com as quais não nos propusemos a estudar, como Hospital das Clínicas e Instituto de Ciências Agrárias.

3.2.1 A carreira: estrutura de classificação dos cargos

Os TAEs da UFMG foram incluídos no âmbito do Regime Jurídico Único (RJU) da União. O Programa de Capacitação dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) foi instituído pela Lei nº 11.091 de 25 de janeiro de 2005 e regulamentado por meio dos Decretos nº 5.824, que estabelece os procedimentos relativos à concessão de incentivo à qualificação e ao enquadramento por nível de capacitação dos servidores que fazem parte do PCCTAE, e o Decreto nº 5.825, que estabelece as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE. Ambos os decretos foram emitidos em 29 de junho de 2006.

O plano de carreira dos servidores é estruturado em 05 níveis de classificação¹⁷ (A, B, C, D, E), 04 níveis de capacitação¹⁸ em cada nível de classificação; 49 padrões de vencimento¹⁹; com diferença constante de 3,9% (step) entre um padrão e outro de vencimento. Os cargos da classe C exigem dos ocupantes a escolaridade mínima de ensino fundamental; para os cargos da classe D a exigência é de ensino médio, ensino

¹⁷ Nível de classificação refere-se ao conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do quesito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimento, habilidades específicas, formação especializada, experiência e risco para o desempenho de suas atribuições.

¹⁸ Nível de capacitação é a posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso.

¹⁹ O padrão de vencimento refere-se à posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação.

médio profissionalizante ou curso técnico e para os cargos da classe E, a exigência é de nível superior.

Cabe mencionar ainda o Decreto 7.232 de 19 de julho de 2010 que dispõe sobre os quantitativos de lotação dos cargos dos níveis de classificação C, D e E, integrantes do plano da carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação de que trata a lei 11.091 de 25 de janeiro de 2005, das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Este decreto criou o Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação. Com isso as universidades passam a ter autonomia, respeitados os limites fixados, para realizar concursos públicos sem a necessidade de prévia autorização.

Entretanto, ao mesmo tempo que o Decreto amplia a autonomia das instituições federais de ensino para os níveis de classificação C, D e E ele extingue os cargos de menor complexidade, ou seja, os cargos pertencentes aos níveis de classificação A e B, para os quais não se realizam mais admissões por concursos públicos. Em seguida, o Decreto 9.262 de 09 de janeiro de 2018, *extingue cargos efetivos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e veda abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica*. A tabela 01, a seguir, mostra o número de cargos existentes na UFMG, os que estão em extinção e os que possuem nomeação vetada.

Tabela 01 - Número de cargos de técnico-administrativos por nível de classificação

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGOS			
	Nro. de cargos na UFMG	Extintos	Nomeação vetada	Ativos
C	29	13	14	02
D	39	01	29	09
E	39	0	9	30
Total	97	14	52	41

Fonte: <https://www.ufmg.br/prorh/dados-e-transparencia/>

Como podemos observar, os níveis A e B nem são mais referenciados no levantamento em razão da extinção instituída pelo Decreto 7.232 de 19 de julho de 2010. Vê-se também que o número de nomeações vetadas chega a 48,6% do número de cargos na UFMG, ou seja, a UFMG pode realizar concurso público ou nomeações para apenas 41 cargos no total de 107, nos níveis de classificação C, E e E. Embora os cargos da classe D tenham sofrido um maior impacto nestes vetos, a classe C está mais ameaçada, possuindo apenas dois cargos disponíveis.

3.2.2 Formas de progressão e incentivo a qualificação

O servidor ingressa no primeiro padrão de vencimento, do primeiro nível de capacitação e do nível de classificação de seu respectivo cargo e durante a sua vida administrativa ele pode progredir na carreira por mérito profissional²⁰, por capacitação profissional²¹ e pode também obter o incentivo a qualificação²². É importante ressaltar que o número de padrões de vencimento e o interstício entre as progressões é o que define as possibilidades de desenvolvimento que o servidor pode ter ao longo de sua carreira.

Como dito, esse desenvolvimento se dá por duas modalidades, não excludentes:

a) Progressão por capacitação profissional: concedida mediante a obtenção de certificação (cursos de capacitação que não sejam de educação formal) compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional²³ e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses. Nessa modalidade, o servidor muda de nível de capacitação (I, II, III e IV), no mesmo cargo e no mesmo nível de classificação.

²⁰ A progressão por mérito consiste na mudança do padrão de vencimento imediatamente subsequente, após 18 (dezoito) meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

²¹ A progressão por capacitação profissional consiste na mudança de nível de capacitação decorrente da obtenção de certificado em Programa de Capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitando o interstício de 18 (dezoito) meses.

²² O incentivo a qualificação é um percentual que incide sobre o padrão de vencimento do servidor, concedido mediante educação formal superior à exigida para investidura do cargo do qual ele é titular. O percentual varia de acordo com o nível de escolaridade e o ambiente organizacional do servidor.

²³ Ambiente organizacional é a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizadas a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal

Para se atingir o último nível de capacitação, considerando que a progressão pode ser concedida a cada 18 meses, mediante apresentação de certificados de conclusão de curso de aperfeiçoamento, o trabalhador deve ter pelo menos 4 anos e seis meses de efetivo exercício. A carga horária mínima acumulada até o último nível é de 120 horas para o nível de classificação A, 190 horas para o nível B, 270 horas para o nível C e 360 horas para o de classificação E.²⁴

b) Progressão por mérito profissional, vinculada aos resultados do programa institucional de avaliação de desempenho, a cada 18 (dezoito) meses. Nesse caso, o servidor muda de padrão de vencimento (padrões de 1 a 16, de cada nível de classificação). Se houver resultado favorável regular na avaliação anual de desempenho, o trabalhador, em 24 anos de efetivo exercício, atinge o último nível de progressão por mérito.

Vale destacar que quando o trabalhador atinge o nível máximo de sua carreira, já posicionado no padrão 16 do nível de capacitação IV do seu nível de classificação (A, B, C, D ou E) ele não possui mais perspectiva de desenvolvimento. Assim, pode acontecer de vários desses trabalhadores permanecerem nessa situação por mais de uma década, até que completem os requisitos para aposentadoria.

Existe também uma outra modalidade de desenvolvimento na carreira que seria o Incentivo à Qualificação que se refere exclusivamente ao grau de escolaridade do servidor técnico-administrativo em educação. Essa categoria se aplica para o caso de o trabalhador possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular e a aquisição de título em área de conhecimento tenha relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor. A relação indireta com o ambiente organizacional também é passível de incentivo, mas com percentuais menores. Na tabela 02 apresentamos os percentuais de incentivo à qualificação de acordo com a relação direta ou indireta com o seu ambiente de trabalho.

²⁴ A carga horária dos cursos de capacitação necessárias para progredir de um nível para outro estão listadas na Lei 11.091/2005.

Tabela 02: Percentuais de incentivo à qualificação

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	--
Ensino médio completo	15%	--
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Curso de Especialização com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Anexo IV à Lei nº 11.091, de 12/01/2005, alterado pelo Anexo XVII à Lei nº 12.772, de 28/12/2012, publicada no DOU de 31/12/2012.

3.2.3 Jornada de trabalho

Com base nos dados de 2022, 3.739 servidores trabalham 40h semanais; 105 trabalham 30 horas semanais e 194 deles trabalham 20 horas semanais e o restante entre 24 e 25 horas. A Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, em seu Art. 19 estabelece que os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.

3.2.4 Nível de escolaridade

A tabela 03 nos mostra o perfil dos servidores da UFMG. Podemos perceber que o quadro de pessoal dos TAE's da UFMG possui elevada qualificação profissional. A

grande maioria, em todas as classes, possui nível de escolaridade acima do exigido para o cargo de que é titular. Por exemplo, na classe intermediária (níveis C e D), cuja escolaridade mínima é ensino fundamental (classe C) e ensino médio, ensino médio profissionalizante ou curso técnico (classe D) a grande maioria dos servidores possui nível superior ou especialização. Não foi possível apresentar o quantitativo separado da classe intermediária em níveis C e D porque a base de dados consultada não apresentou o cadastro de forma distinta.

Tabela 03: Distribuição dos Servidores segundo nível de escolaridade

ESCOLARIDADE	CLASSE		
	Apoio	Intermediário	Superior
Alfabetizado sem cursos regulares	03	01	--
Ensino Fundamental	17	30	--
Ensino Fundamental incompleto	18	24	--
Ensino Médio	61	407	--
Ensino Superior	20	687	56
Especialização	22	1384	506
Mestrado	01	298	385
Doutorado	--	141	157

Fonte: Portal de Dados Abertos da CGU (Abril/2022).

3.2.5 Distribuição dos servidores por unidade de lotação

Na estrutura organizacional da UFMG, encontramos os órgãos de administração superior e órgãos de ensino, pesquisa e extensão. A estrutura da Reitoria – órgão básico da Administração Central da Universidade – conta, também, com as pró-reitorias, as diretorias, as coordenadorias e demais instâncias administrativas. Os órgãos de ensino, pesquisa e extensão contam com as unidades acadêmicas e unidades especiais. Para fins desta pesquisa, usaremos as nomenclaturas *unidades administrativas* e *unidades acadêmicas* para distinguir esses setores.

A Tabela 04 mostra a distribuição dos servidores por unidade de lotação. Não foi incluído nesta tabela o Hospital das Clínicas (HCL) por se tratar de uma Unidade

Especial, um órgão independente, com regimento interno próprio. O HCL possui 1153 servidores técnico-administrativos em educação. (Dados: abril/2022).

Tabela 04: Distribuição dos servidores por unidade de lotação

Unidade	Quantitativo	Total de servidores
Acadêmicas	23	1744
Administrativa	44	1215
Total	67	2959

Fonte: Portal de Dados Abertos da CGU (Abril/2022).

3.2.6 Atribuições e a relação com o trabalho

Agora que conhecemos a categoria dos técnicos-administrativos em números, apresento um pouco sobre suas atribuições. Essa categoria possui papéis distintos em cada área, com aptidões incontáveis. De acordo com o Art. 8º da Lei nº 11.091/2005:

Art. 8º São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:

I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;

II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;

III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

Através dos cargos que atuam, os técnicos estão conectados com todos os setores da Universidade que desenvolvem atividades de ensino, pesquisa e extensão e também atividades de gestão. Pode-se dizer que o técnico-administrativo tem papel estratégico para o funcionamento das instituições, seja para desempenhar atividades de laboratório, para atender demandas na área administrativa, financeira ou de pessoal. Em todos os casos, visam atender as atividades fim e, é certo que, para o cumprimento dessas atividades, toda instituição precisa de um eficiente e organizado quadro de técnico-administrativos.

Independente do cargo ocupado, da atividade ou função exercida ou do setor em que trabalha é importante e necessário que o trabalho do servidor contribua para alcançar os objetivos institucionais a fim de promover uma universidade pública exemplar, com uma educação de qualidade. Mas essa contribuição, para o alcance de objetivos institucionais precisa estar atrelada à motivação, que vai determinar a relação do trabalho com as funções atribuídas.

De acordo com Klein e Mascarenhas (2016) estudos sobre motivação no setor público apontam que fatores motivacionais intrínsecos, como a relevância e natureza do trabalho, seriam mais importantes para a motivação dos servidores do que fatores motivacionais extrínsecos, como remunerações, salários e benefícios. Entende-se assim, que os servidores públicos também precisam ser valorizados para ter motivação para o trabalho.

4 O LAZER

Este capítulo tem como objetivo contextualizar o lazer e apresentar como ele será discutido neste trabalho.

4.1 A Base conceitual do lazer: do clássico ao contemporâneo

Para o entendimento do lazer no contexto atual, identifiquei autores clássicos que tratam de conceituações e autores contemporâneos que vem se dedicando ao tema. Vamos da associação inicial ao tempo livre, se desenvolvendo até a dimensão da cultura.

Começamos com Joffre Dumazedier. Em 1979 o autor trouxe reflexões sobre a compreensão de lazer associado ao tempo. Através de pesquisas empíricas desenvolvidas por ele na França, nas décadas de 1950 e 1960, ele conceitua o lazer como “[...] 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 formação desinteressada, sua participação social voluntária, ou sua livre capacidade criadora, após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais”. (DUMAZEDIER, 1973, p.34).

Dumazedier (1994) explica que as atividades de lazer não se limitam apenas aos parques de diversão, mas também a viajar, passear de carro, assistir TV, promover a afetividade, entre outros. Tudo aquilo que não for obrigação de trabalho, obrigações escolares, espirituais ou familiares é denominado lazer. Essa definição aponta o lazer como um tempo liberado das obrigações, tempo residual de nossas vidas, tempo livre.

Esse pensamento sofreu críticas por associar o lazer a um conjunto de ocupações restringindo o conceito à prática de determinadas atividades. Para Marcellino (1987) lazer está associado à cultura vivenciada livremente em tempo disponível, seja ela de forma prática ou assistida. Assim, o entendimento de lazer deixa de ser apenas um conjunto de ocupações. Ele usa a expressão tempo disponível ao invés de tempo livre por acreditar que tempo algum pode ser considerado livre de coações ou normas de conduta social (MARCELLINO, 1987, p.29), uma vez que é difícil pensar em práticas de lazer desconectadas das influências da vida dos sujeitos em sociedade.

Além do tempo disponível, para Marcellino (1999) o entendimento do lazer deve levar em consideração também a opção dos indivíduos em utilizar esse tempo, considerando os aspectos culturais e históricos em que ele está inserido. Este lazer, baseado nos aspectos tempo e atitude, vem sendo bastante utilizado por autores que se propõe a estudar o lazer atualmente. É compreendê-lo como vivência e escolha individual, praticada no tempo disponível, e que possa proporcionar divertimento, descanso e desenvolvimento pessoal.

Já Bramante (1998) apresenta o conceito de tempo social, uma vez que o lazer para uma pessoa pode não ser considerado como tal para outra. O conceito tem a ver com tempo e espaço. Cada atividade para um sujeito será diferente da anterior, pois ela depende do tempo e do espaço em que acontecem. O tempo do lazer é um tempo conquistado e uma experiência pessoal que não se repete. O autor também defende a característica de pessoalidade ao lazer, com grande potencial socializador, uma vez que pode reunir pessoas sobre um mesmo ambiente. Já em relação ao trabalho, Bramante (1998) acredita existir uma linha tênue com o lazer. Uma experiência de lazer marcada por regras, horários e responsabilidades aproximam-se muito dos valores do trabalho.

Lafargue (1999) portanto, lança a ideia de desenvolvimento da classe trabalhadora através da conquista de tempo livre para descanso ou realização de atividades próprias. O autor, em sua obra livro *O Direito à Preguiça* trata sobre o direito ao lazer dos operários, colocando questões e críticas sobre o capitalismo, a centralidade do trabalho em nossas vidas e o cristianismo ocidental. O autor chama de loucura o sentimento que se apossou das classes operárias das nações onde reinava a civilização capitalista. Essa loucura é o amor pelo trabalho levado até o esgotamento das forças vitais dos indivíduos. “A paixão cega, perversa e homicida do trabalho transforma a máquina libertadora em um instrumento de sujeição de homens livres: sua produtividade os empobrece”. (LAFARGUE, 1999, p. 88).

Em sua obra o autor destaca que os trabalhadores deveriam lutar pelo trabalho não alienado, que não se destinasse a produção excedente para o enriquecimento da burguesia. Ele sugere a redução da jornada de trabalho para três horas diárias durante seis meses por ano, o que possibilitaria o pleno emprego e o término da luta por trabalho entre os operários (muitos operários trabalhando poucas horas em

substituição a poucos operários trabalhando muitas horas). Se o trabalhador aderir a esta nova jornada, conquistará um tempo livre para atividades próprias ou descanso e poderá começar a pensar nas virtudes da preguiça. Terá um tempo próprio para pensar em si, desenvolver suas capacidades, podendo ser o início de uma nova sociedade. Segundo o autor:

Tendo assegurada a sua porção cotidiana do trabalho, os operários já não terão inveja uns dos outros, já não brigarão para tirar o trabalho das mãos e o pão das bocas uns dos outros; e então, não estando esgotados do corpo e da mente, começarão a praticar as virtudes da preguiça (LAFARGUE, 1999, p. 100).

Tal como Lafargue (1999), nos anos 30 do século XX, diante do ensinamento da virtude suprema do trabalho duro, Russel (2002) defende que o trabalho sempre será considerado como um meio de sobrevivência, mas é do lazer que vem a fonte da felicidade. Em sua obra *Elogio ao ócio* (1977) ele relata as ideias contraditórias e superstições que temos com relação ao trabalho. Ele diz que muitos males são causados ao mundo moderno pela crença na virtude do trabalho e que o caminho para a felicidade está na diminuição organizada do trabalho.

O autor defende que para alcançarmos o nosso objetivo de vida, a nossa felicidade, para que possamos ter a nossa vida plena e satisfatória, nós temos que ter momentos de lazer. A nossa vida não pode ser voltada para o trabalho. Precisamos de um tempo para nos dedicarmos a nós mesmos, a nossa família, a nossa comunidade. E para isso ele defende uma jornada de trabalho de no máximo 4 horas.

Em um mundo em que ninguém é compelido a trabalhar mais do que quatro horas por dia, todas as pessoas que possuíssem curiosidade científica seriam capazes de satisfazê-la, e todo pintor seria capaz de pintar sem passar por privações, qualquer que seja a qualidade de suas pinturas. Jovens escritores não precisarão procurar a independência econômica indispensável às grandes obras, para as quais, quando a hora finalmente chega, terão perdido o gosto e a capacidade. Homens que, em seu trabalho profissional, tenham se interessado em alguma fase da economia ou governo, serão capazes de desenvolver suas ideias sem a distância acadêmica que faz o trabalho de economistas universitários frequentemente parecer fora da realidade. Médicos terão tempo para aprender sobre o progresso da medicina, professores não estarão lutando exasperadamente para ensinar por métodos rotineiros coisas que aprenderam na juventude, que podem, no intervalo, terem se revelado falsas. (RUSSELL, 1977, p.34)

Alinhado a essa ideia, Cuenca (2000) também defende a ideia de que a natureza do lazer está ligada à felicidade, ao prazer e à satisfação. Em sua obra *Ócio Humanista*

(2000) ele define o lazer como uma experiência gratuita, necessária e enriquecedora da natureza humana. Para ele lazer e tempo livre são coisas diferentes. Embora o tempo seja necessário para a existência do lazer, este mesmo tempo pode ser usado para outras finalidades. O lazer está ligado a satisfação individual e de livre escolha.

El ocio es una experiencia gratuita, necesaria y enriquecedora de la naturaleza humana. Desde Aristóteles a nuestros días múltiples tratadistas y filósofos, al intentar precisar la naturaleza del ocio, han encontrado necesario definir también algún concepto de felicidad. Y es que el ocio, desde un punto de vista individual, tiene mucho que ver con la vivencia de situaciones y experiencias placenteras y satisfactorias. El ocio puede estudiarse y analizarse desde paradigmas distintos. Desde un punto de vista objetivo se confunde con el tiempo dedicado a algo, con los recursos invertidos o, simplemente, con las actividades. Desde un paradigma subjetivo resulta especialmente importante considerar la satisfacción que cada cual percibe en su vivencia. Subjetivamente la palabra ocio es sinónimo de ocupación gustosa, querida y, por consiguiente, libremente elegida (CUENCA, 2000, p.15).

Para entendermos o que é lazer não podemos relacioná-lo a atividade porque uma mesma atividade pode ter significados sociais diferentes dependendo de quem a experimenta. A sua vivência não depende da atividade, nem do tempo e nem do nível econômico. Ela tem a ver com o sentido atribuído, ou seja, o que as pessoas vivem e o sentido disso para elas. Esse é o olhar positivo do lazer para o autor. O olhar negativo também é presente para ele. É o que ele chama de lazer nocivo, ligado ao vício. É tudo aquilo que leva à destruição, tanto individual quanto da coletividade. Não constitui uma possibilidade de desenvolvimento e crescimento humano.

Assim, para Cuenca (2000) é através do lazer que podemos expressar a nossa personalidade. É a forma de nos manifestarmos no mundo de maneira mais livre, de mostrar quem somos. É um momento de livre expressão onde faço o que quero e não faço o que me mandam. É uma experiência de desenvolvimento pessoal.

Ainda discursando sobre a primeira metade do século XX, muitos estudos brasileiros compreendiam o lazer, em geral, como uma fração de tempo livre. Era entendido também como uma conquista trabalhista através da limitação da jornada de trabalho, como férias e finais de semana remunerados institucionalizados para os descansos, passatempos e diversões. Por isso, a palavra lazer sempre vinha seguida da palavra horas e nesse contexto, a ideia era que as horas de lazer deveriam ser preenchidas apenas com atividades recreativas consideradas saudáveis. (GOMES, 2004).

Agora partindo dos conceitos discutidos no século XXI, Gomes (2004) pauta o seu entendimento de lazer como uma dimensão da cultura constituída por meio da vivência lúdica de manifestações culturais em um tempo/espço conquistado pelo sujeito ou grupo social, estabelecendo relações dialéticas com as necessidades, os deveres e as obrigações (GOMES, 2004, p.124). O que a autora diz é que existem muitas concepções clássicas, mas devemos repensar e superar a crença de que existe uma história única e universal do lazer e apenas um conceito a ser legitimado. Conceitos são representações da realidade, em um determinado contexto, são dinâmicos e por serem interpretados de várias formas, pontos de vista particulares, não podem ser considerados universais. Compreender o lazer apenas em oposição ao trabalho não consegue problematizar as complexidades que marcam as dimensões da vida coletiva. Essa concepção negligencia outras dimensões da vida social além do trabalho produtivo.

A autora, em uma participação como convidada no Oricon-line²⁵, sobre o Campo dos Estudos do Lazer no Brasil, ela diz que, de acordo com autores estrangeiros, a maior falha que marca nosso campo de estudos é a falsa noção de que o lazer foi algo inventado na modernidade ocidental. É preciso pensar o que o lazer significa explorar outras visões de mundo, outras teorias e é nessa direção que devemos assumir como desafio as complexidades, ambiguidades do lazer, reconhecendo sim a sua existência em diferentes contextos que não são necessariamente ocidentalizados, que não são industrializados e muito menos urbanizados.

O que se pode verificar até aqui, então, são alguns conceitos de lazer e sua caracterização como tempo livre das obrigações, fonte de felicidade, conjunto de ocupações, compromisso, tempo disponível, lazer ativo sem coerção, lazer como tempo/espço, dimensão da cultura, necessidade humana. Sobre o trabalho, não podemos deixar de considerar também a sua importância e como ele articula a nossa vida em sociedade. Não é possível pensarmos em qualquer coisa na sociedade em

²⁵ O Grupo Oricolé surge de uma orientação coletiva na Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da UFMG. Os interesses de estudos do grupo incluem temas como a formação e atuação dos profissionais de lazer, currículo e lazer, estudos culturais, políticas públicas de lazer e esporte, políticas públicas de formação profissional e os estudos do lazer. O grupo é composto por professores, estudantes de graduação e pós-graduação e pessoas que se dedicam aos estudos da formação e atuação profissional em lazer. Na pandemia da Covid-19 o grupo passou a se reunir de forma on-line, sendo chamado de Oricon-line.

que vivemos que não tenha relação com o trabalho. A relação lazer e trabalho é inegável. O que temos que pensar é em como essa relação se dá, se ela é de oposição, de sobreposição, se ela é de articulação ou de que outro tipo é essa relação.

E como o lazer é visto constitucionalmente? No Brasil é garantido o direito ao lazer. O lazer é citado nos artigos 6º, 7º, 217º e 227º da Constituição de 1988 (Brasil, 1988). No artigo 6º, é definido como direito social, ao lado da educação, da saúde, da alimentação, da moradia, da segurança, entre outros (ISAYAMA e GOMES, 2015, p.1). Entretanto, a esses direitos são conferidas maior importância. O direito ao lazer fica em segundo plano.

Pensando no lazer como um direito e considerando o cenário social capitalista em que vivemos, onde a necessidade constante de aperfeiçoamento e qualificação do trabalhador é fator limitador do tempo livre, há de ser considerado o lazer como uma necessidade e garanti-lo, pois o bem-estar e qualidade de vida do trabalhador vão existir a partir da forma como ele lida com o seu tempo livre e o valor que ele atribui aos seus momentos de lazer.

Partindo das abordagens contemporâneas no século XXI, o enfoque defendido por Gomes (2004) será adotado como um guia orientador para a análise dos resultados obtidos nesta pesquisa. O conceito de lazer, tal como delineado pela autora, é compreendido como uma necessidade humana e uma dimensão da cultura, sendo assim um campo de práticas sociais que as pessoas vivenciam lúdica e ativamente. O ponto crucial dessa visão é a sua presença na vida cotidiana, atravessando diferentes locais, tempos e contextos (GOMES, 2014). Esse conceito pode suscitar reflexões especialmente dentro do contexto corporativo, onde frequentemente as dinâmicas de trabalho e lazer interagem de forma acentuadamente utilitarista.

5 O LAZER E SUAS PRÁTICAS: UMA VISÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Com base nos dados obtidos por meio das dimensões de estudo, categorias de análise e questionamentos investigados, os resultados da pesquisa são expostos nesta seção. Apresento inicialmente, a distribuição dos servidores de acordo com as unidades de atuação, destacando a quantidade de participantes em cada unidade. Em sequência, traço o perfil dos participantes, abrangendo tanto aspectos pessoais quanto condições de trabalho. Num terceiro segmento, apresento os desfechos das perguntas que exploram assuntos relacionados ao lazer. A subsequente fase aborda as iniciativas, atividades e espaços de lazer dentro da UFMG.

5.1 Distribuição e participação dos servidores por unidades de exercício

Conforme delineado na metodologia, este estudo abarcou o Campus Pampulha e Campus Saúde, a Faculdade de Direito, a Escola de Arquitetura, o Museu de História Natural e Jardim Botânico, como órgão suplementar externo e Conservatório, Centro Cultural e Espaço do Conhecimento, como parte da Diretoria de Ação Cultural da UFMG. A população-alvo foi composta por servidores ativos da categoria TAE, englobando todos os níveis de classificação, que estavam lotados nas unidades acadêmicas ou unidades administrativas mencionadas previamente, e que mantinham um endereço de e-mail registrado na instituição.

As unidades objeto da pesquisa foram selecionadas a partir do total de servidores disponíveis no portal de dados abertos da CGU, com a última atualização em abril de 2022. Vale mencionar que o Hospital das Clínicas não foi contemplado na coleta de informações, e o Instituto de Ciências Agrárias (ICA) também não foi considerado devido à sua localização em Montes Claros.

As Tabelas 05 e 06 evidenciam que dentre as 67 unidades envolvidas na pesquisa, 47 delas receberam ao menos uma resposta. Dentre essas, 22 unidades acadêmicas (de um total de 23) foram abarcadas, representando 95,6%, e 25 unidades administrativas (de um total de 44), representando 56,8%. Quando confrontamos essa distribuição com o número total de servidores que participaram da pesquisa, constata-

se que 61,2% estão alocados em unidades acadêmicas, enquanto somente 38,8% se encontram em unidades administrativas. Ao considerarmos que a pesquisa foi promovida de maneira equitativa entre todos os setores da universidade, esse resultado revela uma discrepância comportamental entre os TAEs, de acordo com o seu local de trabalho. Obter a colaboração dos colegas que atuam em unidades administrativas se mostrou substancialmente mais desafiador do que dos que trabalham em unidades acadêmicas.

Tabela 05: Distribuição de servidores e respondentes por unidade Acadêmica

Unidade Acadêmicas	Número total de servidores	Número de servidores que responderam à pesquisa
1. ARQ - Escola de Arquitetura	41	5
2. CEP - Centro Pedagógico UFMG	42	4
3. COLTEC - Colégio Técnico UFMG	50	7
4. DIR - Faculdade de Direito	54	3
5. EBA - Escola de Belas-Artes	67	2
6. EBP – Educação Básica	1	0
7. ECI - Escola de Ciência da Informação	42	6
8. EEEFFTO - Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional	64	40
9. ENF - Escola de Enfermagem	52	4
10. ENG - Escola de Engenharia	147	8
11. FAE - Faculdade de Educação	63	7
12. FAF - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas	101	2
13. FAL - Faculdade de Letras	53	5
14. FAO - Faculdade de Odontologia	109	2
15. FAR - Faculdade de Farmácia	94	6

16. FCE - Faculdade de Ciências Econômicas	72	6
17. ICB - Instituto de Ciências Biológicas	171	9
18. ICEX - Instituto de Ciências Exatas	149	12
19. IGC - Instituto de Geociências	62	8
20. MED - Faculdade de Medicina	124	1
21. MUS - Escola de Música	52	4
22. TU - Teatro Universitário	4	1
23. VET - Escola de Veterinária	130	14
Somatório Geral	1744	156
Percentual total de participação dos servidores de unidade acadêmica	61,20%	
Percentual total de participação das unidades acadêmicas na pesquisa	95,60%	

Fonte: Portal de Dados Abertos da CGU. Disponível em <https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/dadosabertos>

Tabela 06: Distribuição de servidores e respondentes por unidade administrativa

Unidade Administrativas	Número total de servidores	Número de servidores que responderam à pesquisa
1. AUD - Auditoria-Geral	8	5
2. BU - Biblioteca Universitária - Sistemas de Bibliotecas da UFMG	48	5
3. CAC - Coordenadoria de Assuntos Comunitários	42	6
4. CAV - Centro Audio Visual	15	0
5. CCS - Coordenadoria De Comunicação Social	36	0
6. CECOM - Centro de Computação	67	2
7. CEU - Centro Esportivo Universitário	22	6
8. CMI- Centro de Microscopia	13	0
9. COPI - Cooperação Institucional	1	0

10. CPPD - Comissão Permanente de Pessoal Docente	6	0
11. CTIT - Coordenadoria de Transferência e Inovação Tecnológica	10	2
12. DAC - Diretoria de Ação Cultural	45	5
13. DAI - Diretoria de Avaliação Institucional	5	1
14. DAP - Departamento de Administração de Pessoal	82	14
15. DAST – Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador	89	0
16. DCF - Departamento de Contabilidade e Finanças	18	1
17. DGA - Departamento de Gestão Ambiental	20	1
18. DIARQ - Diretoria de Arquivos Institucionais	7	1
19. DLO - Departamento de Logística, Suprimentos e Serviços Operacionais	80	1
20. DMI - Departamento de Manutenção, Operação e Infraestrutura	59	2
21. DOB - Departamento de Obras	9	0
22. DPO - Departamento de Planejamento, Orçamento e Controle	4	0
23. DPP - Departamento de Planejamento e Projetos	32	0
24. DRC - Departamento de Registro e Controle Acadêmico	34	5
25. DRH - Departamento de Recursos Humanos	54	12
26. DRI - Diretoria de Relações Internacionais	17	4
27. EAD - Centro de Apoio a Educação a Distância	22	2
28. EDI - Editora UFMG	34	7
29. GAB - Gabinete da Reitoria	20	0
30. IEAT - Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares	5	0
31. IMP - Imprensa Universitária	26	1
32. LCC - Laboratório de Computação Científica	7	0
33. MHN - Museu de História Natural e Jardim Botânico	39	0
34. NAI - Núcleo de Acessibilidade e Inclusão	20	0
35. PRAE - Pró-reitoria de Assuntos Estudantis	13	0
36. PROEX - Pró-reitoria de Extensão	30	5

37. PROGRAD - Pró-reitoria de Graduação	41	3
38. PJU - Procuradoria Jurídica	7	0
39. PRPG - Pró-reitoria de Pós-graduação	23	6
40. PROPLAN - Pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento	10	0
41. PRPQ - Pró-reitoria de Pesquisa	49	1
42. PRA - Pró-reitoria de Administração	20	0
43. PRORH - Pró-reitoria de Recursos Humanos	20	1
44. SOD - Secretaria de Órgãos de Deliberação Superior	6	0
Somatório Geral	1215	99
Percentual total de participação dos servidores de unidade administrativa	38,80%	
Percentual total de participação das unidades administrativa na pesquisa	56,80%	

Fonte: Portal de Dados Abertos da CGU. Disponível em <https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/dadosabertos>

5.2 Perfil dos participantes

A Tabela 07 abrange as seguintes categorias na pesquisa: gênero, faixa etária e tempo de serviço na UFMG, estado civil, nível de escolaridade e carga horária de trabalho, ocupação de cargos de supervisão, proximidade de residência em relação ao local de trabalho. Também exhibe a percentagem de entrevistados que têm dependentes sob sua responsabilidade e a percentagem de participantes com deficiência. O intuito foi adquirir compreensão acerca do perfil dos indivíduos envolvidos na pesquisa.

Tabela 07: Perfil dos Participantes

Caracterização da Amostra	
Gênero	Mulher: 63,5% (162) Homem: 35,7% (91) Outros: 0,8% (02)

Faixa Etária	18 e 30 anos: 6,7% (17) 31 e 40 anos: 41,6% (106) 41 e 50 anos: 27,1% (69) 51 a 60 anos: 20% (51) Acima de 60 anos: 4,7% (12)
Tempo de UFMG	Menos de 5 anos: 12,9% (33) 5 a 10 anos: 37,3% (95) 11 e 15 anos: 24,3% (62) 16 e 20 anos: 6,3% (16) Mais de 20 anos: 19,2% (49)
Estado Civil	Solteiro: 27,1% (69) Casado/união estável: 64,3% (164) Outros: 8,6% (22)
Nível de Escolaridade	Fundamental: 0,4% (1) Médio: 3,5% (9) Superior: 10,2% (26) Pós-Graduação: 51% (130) Mestrado: 26,7% (68) Doutorado: 7,4% (19) Pós-Doutorado: 0,8% (2)
Carga horária de trabalho	40h: 71,0% 30h: 25,1% 20h: 3,9%
Ocupação de cargos de chefia	Sim: 18,4% (47) Não: 81,6% (208)
Proximidade residência/trabalho	Sim: 48,2% (123) Não: 51,8% (132)
Tem pessoas sobre seus cuidados	Filhos: 47,9% Idosos: 12,2% PCD: 2,7% Não tem: 43,9%
Pessoa com deficiência	Sim: 3,9% (10) Não: 96,1% (245)

Fonte: Elaboração própria

No que diz respeito ao gênero, 63,5% dos participantes da pesquisa se identificam como mulheres, enquanto 35,7% se identificam como homens. Esse perfil espelha, em certa medida, a característica da universidade onde os servidores estão empregados, visto que a categoria de TAEs da UFMG é predominantemente composta por mulheres. Com base nos dados de abril de 2022, dos 2.959 TAEs, 46,4% são homens e 53,56% são mulheres.

Ao considerar a faixa etária e o tempo de serviço na UFMG, optei por analisar essas duas categorias em conjunto, dado que elas parecem estar inter-relacionadas. Embora a maior parte dos participantes se enquadre na faixa etária de 18 a 50 anos (75,4%), destaco a parcela de 24,6% com idade acima de 51 anos. Notavelmente,

90,4% destes indivíduos acumulam mais de 20 anos de experiência na UFMG, sugerindo uma possível proximidade com a aposentadoria. Diante da falta de concursos públicos e da ausência de reposição no quadro de servidores, tais dados podem apontar para desafios significativos.

Em relação ao estado civil, a maioria dos servidores é casada ou está em uma união estável, representando 64,3% (164 pessoas), enquanto 27,1% são solteiros, totalizando 69 pessoas. Vamos agora analisar o contexto que enfrentamos em meio à pandemia de Covid-19 e às medidas de distanciamento social. No ano de 2021, houve um aumento notável no número de divórcios durante o período mais crítico da pandemia, quando os casais se viram obrigados a conviver constantemente. No entanto, em 2022, houve uma diminuição nesses números à medida que a sociedade voltou a adotar padrões mais próximos do normal²⁶. Isso possivelmente explique a predominância desses percentuais no tocante ao estado civil dos TAEs, dado que a opção *outros*, presente na pesquisa, foi selecionada apenas por 8,6% dos participantes.

No terceiro capítulo, quando falei sobre os servidores técnico-administrativos em educação, disse que o quadro de pessoal da categoria apresenta um alto grau de qualificação profissional. A grande maioria, em todas as categorias, possui um nível de escolaridade acima do requerido para seus respectivos cargos. 72% dos servidores, no total de 2130, ocupam cargos de nível médio. Dentro deste grupo, 50% possuem especialização, mestrado e doutorado. Por outro lado, os cargos de nível superior compreendem 25,3% do total, e 84,6% dos indivíduos ocupando esses cargos também possuem especialização, mestrado ou doutorado. Para essa pesquisa, as informações sobre o cargo ocupado pelas pessoas não foram incluídas, impedindo que essa análise fosse realizada nos resultados coletados.

A predominância da carga horária semanal de 40 horas de trabalho é justificada pela adoção desse padrão como requisito de ingresso para a maioria dos cargos dos TAEs no serviço público. Apenas alguns cargos de nível superior, como fisioterapeuta, médico e assistente social, têm uma carga horária de 30 horas. Algumas disposições

²⁶ Reportagem exibida no Jornal Nacional em 27 de dezembro de 2022. Fonte: Colégio Notarial do Brasil. Disponível em <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/12/27/numero-de-divorcios-cai-em-2022-apos-bater-recorde-durante-o-periodo-mais-critico-da-pandemia.ghtml>

legais permitem exceções que possibilitam a redução para 30 ou 20 horas sem a alteração da remuneração, além da opção de solicitar redução de carga horária com correspondente redução salarial. Outra opção seria participação em projeto-piloto para redução da carga horária²⁷. Não foi possível quantificar os servidores que se enquadram nas exceções de carga horária reduzida porque o questionário não previu essa distinção.

Inserir a pergunta sobre a ocupação ou não de cargos de supervisão na universidade teve como propósito segmentar o público pesquisado durante a análise dos resultados, considerando que as responsabilidades das chefias podem impactar as práticas de lazer. Vale destacar que esses cargos são predominantemente preenchidos por docentes e que as chefias atribuídas aos servidores TAEs nem sempre indicam uma posição de liderança. Muitas vezes, trata-se apenas da designação para receber uma função gratificada devido à sua posição de responsabilidade na unidade de trabalho. Os resultados revelam que a maioria expressiva, ou seja, 81,6% dos participantes, não ocupa cargos de supervisão.

A localização da residência dos servidores, se próxima ou distante do local de trabalho, pode exercer uma influência significativa na participação desses indivíduos nas ações e atividades de lazer promovidas pela universidade. Isso ocorre devido à concentração dessas atividades nas proximidades do Campus Pampulha, apesar de existirem servidores lotados em outras regiões. Observa-se uma distribuição equilibrada nos resultados: 48,2% dos servidores residem nas proximidades do trabalho, enquanto 51,8% não residem.

Na questão relativa à responsabilidade por pessoas dependentes, os participantes tinham a possibilidade de selecionar mais de uma alternativa, que incluía filhos de diversas faixas etárias, idosos e pessoas com deficiência. Os resultados da pesquisa evidenciam que 62,8% dos participantes estão envolvidos no cuidado de alguém em suas rotinas diárias. Nota-se uma predominância maior de mulheres nesse papel. Das

²⁷ A Reitora da UFMG pode autorizar a adoção da jornada especial de trabalho – 30 horas semanais e seis horas diárias – para servidores técnico-administrativos em educação somente quando os serviços exigirem atividades contínuas em regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 horas ininterruptas, em virtude de atendimento ao público ou trabalho no período noturno. Esta iniciativa faz parte de um projeto-piloto onde se faz necessária proposta de implantação elaborada pelos Diretores das Unidades, que deverão ser submetidas a Congregação de cada unidade ou estrutura equivalente para avaliação e depois à reitoria para autorização.

143 pessoas que assinalaram pelo menos uma opção, 98 eram mulheres e 44 eram homens. Essa proporção se mantém quando limitamos a análise para filhos menores de 10 anos, com 70 indivíduos nessa categoria, dos quais 48 são mulheres e 22 são homens. O padrão também se repete para o cuidado de filhos mais velhos, idosos e pessoas com deficiência. Das 68 pessoas nessa situação, 46 são mulheres e 22 são homens.

As reflexões de Thompson (1998) sobre as transformações no trabalho no século XIX corroboram com o achado dessa pesquisa. Ele observou que a parte mais intensa e prolongada do trabalho recai sobre as mulheres, que precisam equilibrar o emprego remunerado com as responsabilidades domésticas. Essa dinâmica era, em grande parte, tolerada devido à percepção de ser uma necessidade inevitável.

Encerrando a caracterização dos participantes deste estudo, nota-se que o percentual de respondentes com deficiência foi bastante reduzido, representando apenas 3,92%. Esse número resulta em uma insuficiência de dados para uma análise aprofundada das questões relacionadas ao lazer dos TAEs com deficiência dentro da universidade. Esse cenário aponta para a necessidade de um estudo mais abrangente, conduzido por outro pesquisador, que possa explorar essa temática mais detalhadamente. Vale recordar que a UFMG, conforme já mencionado anteriormente, ao elaborar sua proposta de política de esporte e lazer, estabelece como um dos seus objetivos a expansão das atividades de esporte e lazer direcionadas à Comunidade Universitária. Isso envolve a promoção de atividades em espaços diversos em todos os campi, com o intuito de alcançar um público diversificado (UFMG, 2018, p. 157). Para atender a esse propósito, a universidade propõe ações que englobam a adaptação da estrutura do CEU para garantir a inclusão e acessibilidade das pessoas com deficiência.

5.3 Aspectos relacionados ao lazer

Dentro desta abordagem, explorei duas categorias distintas. A primeira se concentrou nas práticas de lazer dos TAEs, tanto dentro como fora da UFMG. A questão proposta indagava se os servidores incorporam práticas de lazer em suas rotinas, com opções de resposta Sim ou Não, seguidas por um convite a fornecerem detalhes sobre o tema. A segunda categoria dizia respeito ao conceito de Lazer. Fiz perguntas sobre como

eles compreendem o termo lazer e se percebiam influências positivas dessa prática em diferentes aspectos. Coloquei essa categoria em segundo plano, visto que utilizei respostas pré-definidas. Posicioná-la como segunda questão a ser respondida teve como objetivo evitar o condicionamento das respostas sobre a presença de práticas de lazer em suas rotinas.

5.3.1. Práticas de Lazer dos TAE's

A pergunta formulada foi se atualmente, o entrevistado considerava possuir atividades de lazer em sua rotina. Entre os 255 participantes, 68,2% afirmaram que sim, enquanto 31,8% responderam não. Aos que responderam afirmativamente, foi solicitado que compartilhassem brevemente quais seriam essas atividades de lazer. As palavras mais frequentemente mencionadas como práticas de lazer foram filmes, séries, convívio com amigos, leitura e tempo em família. Essa distribuição pode ser observada na Figura 01.

experiências de lazer dos servidores. Entretanto, vale questionar o emprego da expressão **amplamente adotada pela UFMG**, uma vez que os resultados revelam que somente 25% dos participantes possuem uma jornada de trabalho de 30 horas semanais.

Uma outra entrevistada compartilhou como ela se adequou diante de uma rotina extenuante de trabalho. Ela encontrou necessidade em inserir atividades em sua programação, como uma forma de forçar-se a fazer pausas no trabalho, dado que este estava prejudicando tanto sua saúde física quanto mental. Veja a seguir:

“Eu pratico corrida 3x, dança do ventre 2x, yoga 1x e musculação 2x, na semana. Faço isso para me obrigar a parar na hora do almoço e no final do expediente. Percebi que sem um compromisso externo eu não parava de trabalhar na UFMG, comprometendo minha saúde física, mental e convívio social. Diante de problemas de saúde que estava desenvolvendo, resolvi tomar essa atitude que tem se mostrado satisfatória. Ao longo dos anos eu fui somando atividades e assim ocupando e me obrigando aos intervalos e paradas diárias. Também uma atividade acaba "puxando a outra", como a corrida me obrigou a buscar a musculação para persistir. A Yoga para relaxar e alongar. A dança talvez seja a única cuja finalidade é mais lúdica, uma paixão antiga. Como lazer também frequento aparelhos culturais da cidade, como parques, praças, cinemas, shoppings, bibliotecas, centros culturais e museus. Também somos filiadas ao CEU. Em casa gosto de assistir filmes em plataformas digitais, cozinhar, ler e jogar jogos de tabuleiro com minha filha. Costumo visitar sítio no interior ao menos 1 final de semana por mês.” (part. 73:02).

Nessa narrativa, percebo três contextos distintos: ações obrigatórias para cuidar da saúde, engajamento em atividades culturais e ocupações em casa. Cada uma destas situações foi descrita como parte de sua definição do que constitui seu lazer no momento. Esse relato enfatiza a natureza individual e pessoal na percepção do conceito de lazer. Continuando com a ênfase na dimensão pessoal, destaco mais duas declarações que expressam percepções distintas. Em uma delas, o lazer foi caracterizado como principal e secundário.

“Lazer principal: prática de esporte TÊNIS / Lazer secundário: Filmes, séries, gastronomia, viagens etc.” (part 239:02)

Nesta fala, ao fazer distinção entre lazer principal e lazer secundário percebo que o entrevistado atribuiu uma hierarquia de conceitos. O lazer principal foi considerado prioritário e possivelmente ele invista mais tempo e recursos na prática de esportes como o tênis. Por outro lado, os filmes, séries, gastronomia e viagens foram

considerados como lazer secundário porque talvez não sejam a principal paixão do entrevistado ou até ocupem menos tempo em comparação com o lazer principal. O lazer secundário foi apresentado como atividades que o entrevistado disfruta, mas que talvez não recebam a mesma prioridade e dedicação que o lazer principal. Essa distinção ajuda a ilustrar como as pessoas organizam suas atividades de lazer e como algumas podem ser mais centrais em suas vidas enquanto outras são vistas como complementares.

Na segunda declaração, o entrevistado acredita que não há espaço para lazer no ambiente de trabalho.

*“O lazer está estritamente ligado a minha rotina em casa: ver filme com a família, caminhar, ir ao clube. No ambiente de trabalho não existe esse lazer”.
(part 253:02)*

Isso indica uma clara divisão entre atividades de lazer e ambiente de trabalho. As atividades de lazer estão fortemente associadas à rotina em casa, como assistir filmes com a família, caminhar e frequentar um clube. Nesse contexto, o entrevistado provavelmente reserva seu tempo livre para essas atividades, que lhe proporcionam relaxamento, diversão e tempo de qualidade com a família. Ao destacar que no ambiente de trabalho não há espaço para atividades de lazer, o entrevistado faz uma nítida separação entre suas responsabilidades de trabalho e suas atividades de lazer. Pode ser que ele considere o ambiente de trabalho como um espaço estritamente profissional, onde as atividades de lazer não são praticadas ou são limitadas.

E por fim, outra resposta que chamou minha atenção foi a distinção entre o lazer em casa e o lazer fora de casa. A entrevistada estabeleceu uma conexão entre esse conceito e elementos como o ambiente, as atividades disponíveis e as experiências proporcionadas.

Em relação às atividades de lazer fora de casa, costumo ir a shows, espetáculos de dança, exposições, bares e restaurantes, shopping, casa de amigos e pequenas viagens aos finais de semana ou nas férias (estas últimas acontecem com pouca frequência). Já em casa, assisto a filmes e séries de meu interesse, e curto a área de lazer que tenho no meu apartamento (part 92:04)

Aliado ao tempo, o trabalho também foi muito mencionado como impeditivo para inclusão de práticas de lazer na rotina. Lafargue (1999) chama a atenção para o sentimento que se apossou das classes operárias das nações onde reinava a civilização capitalista, o que ele chamou de loucura essa dedicação ao trabalho levada até o esgotamento das forças vitais dos indivíduos. Na pesquisa a palavra cansaço também apareceu muitas vezes. Vejamos algumas falas de entrevistados sobre fatores que os impedem de realizar atividades de lazer:

Falta de mais tempo e de programas que incentivam o lazer para técnicos (part 25:03)

A rotina diária é muito cansativa, mal dá para descansar durante os intervalos (part 154:03)

A correria do dia a dia e falta de políticas e procedimentos que nos autorize formalmente a realizar atividades extras (part 49:03)

Principalmente o trabalho presencial, muito tempo de deslocamento. Não há otimização do tempo. (part 111:03)

Disponibilidade de tempo e cansaço (part 96:03)

A carga horária não pode ser reduzida para 6 horas diárias sem prejuízo salarial e não há normativos sobre a possibilidade de teletrabalho. (part 62:03)

Cansaço e condições financeiras adversas. (part 79:03)

Por falta de recursos financeiros para realizar algumas atividades de lazer e interesses em outras coisas que ocupam o tempo disponível que poderia ser utilizado para o lazer. (part 88:03)

Falta de opções de lazer que possam ser conciliadas com minha rotina de trabalho. Tenho apenas 1 hora de almoço, então teria que ter opções nas proximidades do meu prédio ou ter liberação da chefia para participar de alguma atividade durante o horário de trabalho. (part 176:03)

É possível perceber que os fatores tempo, trabalho e dinheiro se relacionam. A prática comum de assumir múltiplos empregos como forma de melhorar o sustento e também de se adequar aos padrões sociais promovidos pelo mercado contribui para essa realidade. Em um país em que muitos atrativos de lazer advém da iniciativa privada, as pessoas priorizam a saúde, alimentação e educação, deixando o lazer em segundo plano.

Além do cargo na UFMG exerço outra função remunerada à noite. E nos finais de semana dedico as tarefas domésticas. Tempo restrito ao lazer. (part 246:03)

Poucas oportunidades ofertadas de forma gratuita pela Universidade. (part 254:03)

Russel (2002) defende que para alcançarmos o nosso objetivo de vida, a nossa felicidade, para que possamos ter a nossa vida plena e satisfatória, nós temos que ter momentos de lazer. A nossa vida não pode ser voltada para o trabalho. Precisamos de um tempo para nos dedicarmos a nós mesmos, a nossa família, a nossa comunidade. Segundo o autor, os prazeres das populações urbanas se tornaram na maior parte passivos: ver filmes no cinema, assistir jogos de futebol, escutar rádio, e isso se deu porque todas as energias são gastas com o trabalho. Se as pessoas tivessem mais lazer, poderiam aproveitar os prazeres nos quais tem um papel ativo.

É relevante notar que, para as mulheres, a questão do tempo está frequentemente associada à dupla ou tripla jornada, na qual elas precisam equilibrar tarefas domésticas e profissionais. Isso não significa que os homens não participem das atividades domésticas e do cuidado com os filhos, mas sim que as mulheres tendem a assumir uma carga maior nesse aspecto. Vejam alguns relatos de mulheres sobre os impeditivos para a prática de lazer.

Tripla jornada - além do trabalho, cuidado de mãe idosa e afazeres domésticos (part 148:03)

A carga horária de trabalho e as rotinas com a família (casa e filha) ocupam 100% do meu dia (part 19:03)

Trabalho, filhos, rotina de cuidados de casa (part 185:03)

Relações entre lazer, trabalho e outras obrigações são discutidas por diferentes autores. A alocação de tempo a diversas atividades, tanto no âmbito profissional quanto no doméstico, mostra uma notável disparidade entre os gêneros. Essa disparidade se torna especialmente visível quando se trata do trabalho não remunerado em casa (PERISTA, 2010).

A prestação de cuidados quotidianos a crianças (alimentação, higiene diária, etc.), o acompanhamento da sua vida escolar (ajuda nos trabalhos de casa, reuniões na escola, etc.) e, em menor grau, o acompanhamento dos filhos ao médico contam-se entre as tarefas mais frequentemente assumidas pelas mulheres. Igualmente sobre feminizadas, mas com diferenças entre homens e mulheres menos pronunciadas, estão tarefas de acompanhamento das crianças em actividades desportivas, de lazer e entretenimento: levá-las à ginástica ou à natação, brincar com elas, levá-las ao teatro, cinema, concertos (PERISTA, 2002, p. 461).

Outra resposta que surgiu quando perguntei sobre o impeditivo para inclusão do lazer na rotina está relacionada a companhia. A fala abaixo é de uma servidora que se identifica como mulher, casada, na faixa etária de 41 a 50 anos, sem filhos. É participante ativa do programa qualidade de vida no trabalho a mais de 01 ano, realiza Pilates com equipamentos e considera essa atividade como prática de lazer. Acredito que por associar o lazer a esportes coletivos e ter dificuldade para essa prática, considerou não possuir lazer em sua rotina.

“Pessoas para praticar esportes coletivos, pois os Taes ou tem preguiça, ou falta tempo, ou tem filhos para priorizar e não encontro muita companhia..falta integração para sabermos quem são os Taes interessados em lazer e esporte e talvez uma plataforma para nos comunicarmos. Muitos moram longe e não aproveitam os espaços da universidade devido ao tempo de deslocamento para chegar em casa”. (part 233:03)

A instabilidade na rotina de trabalho também apareceu como fator impeditivo para práticas de lazer, atrelada a falta de pessoal e compromisso dos colegas.

“Sobrecarga de trabalho devido à falta de pessoal e falta de compromisso de alguns servidores do setor. Muitas vezes é necessário realizar funções de servidor de outro cargo para manter o setor funcionando e, muitas vezes, trabalhar além do horário ou trocar, de forma repentina, o horário de trabalho para cobrir falta de servidor que vive de atestado médico. Essa instabilidade na rotina do trabalho compromete qualquer programação de lazer, pois cada dia há uma surpresa desagradável no trabalho”. (part 232:03)

E um último ponto que gostaria de destacar nos resultados foi a dificuldade de acesso a opções públicas de lazer e distância de casa e trabalho como fatores inibidores para práticas de lazer.

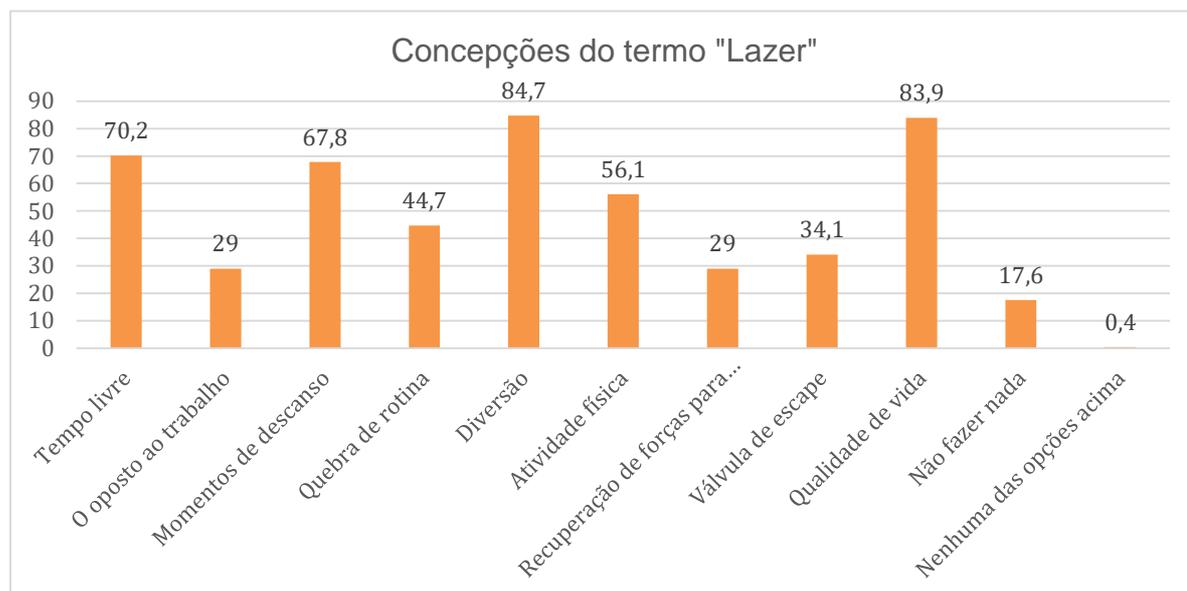
“Não dirijo e não tenho carro, o que dificulta o deslocamento para coisas que gosto de fazer. Transporte público próximo de onde moro não leva a parques ou demoram muito no fim de semana. E à noite tenho tido mais receio de pegar transporte público (para ir a um teatro, por exemplo). Também desanimo de fazer atividades sozinha” (part 33:03)

“Infelizmente moro longe da ufmg gasto em média 3-4h de deslocamento mais 9h de trabalho (8 de trabalho mais uma de almoço) dependendo do setor não se pode ausentar para ir a uma palestra ou participar de atividades oferecidas pela própria ufmg” (part 21:03)

5.3.2. Concepções sobre o termo Lazer

Nesta parte da pesquisa fiz duas perguntas. A primeira delas foi o que vinha à mente do entrevistado quando ele pensava em lazer. Para se tornar objetiva e possibilitar comparações para análise da percepção, listei onze entendimentos de lazer baseados no ponto de vista de alguns autores citados neste trabalho, como a oposição ao trabalho de Dumazedier (1979), ou o tempo livre de Lafargue (1999), as escolhas individuais que podem proporcionar divertimento, descanso e desenvolvimento pessoal de Marcellino (1999) e até mesmo a visão utilitarista do lazer, como recuperar forças para o trabalho. O conceito de Gomes (2004), do lazer como necessidade humana praticado a qualquer tempo a partir da percepção do indivíduo sobre o que considera lazer também foi considerado na elaboração dos entendimentos. Optei por esta pluralidade conceitual devido ao caráter do fenômeno proporcionar percepções individuais e coletivas dos sujeitos. A ordem foi aleatória e os servidores puderam assinalar mais de uma opção. O Gráfico 01 apresenta o resultado global desta primeira pergunta.

Gráfico 01: Concepções do termo Lazer



Fonte: Elaboração própria

Para a grande maioria dos entrevistados o lazer está associado à diversão, *qualidade de vida*, *tempo livre* e *momentos de descanso*. Em seguida aparece *atividade física* com mais de 56,1% de concordância e *quebra de rotina*, com 44,7%. Com um percentual de escolhas bem próximo, de 29% a 34%, encontramos *válvula de escape*,

oposição ao trabalho e recuperação de forças para o trabalho. O conceito como o menor nível de concordância, apenas 17,6% foi atribuído a *não fazer nada*.

As escolhas feitas nesta questão se apresentaram de forma coesa com a primeira pergunta do estudo, na qual os participantes que afirmaram incorporar atividades de lazer em suas rotinas delinearam quais seriam essas práticas. Comparando as duas questões, assistir a filmes, séries, leitura, frequentar parques e praças com a família, sair com amigos, ir a bares e restaurantes, opções mais faladas na questão anterior, foram associadas a tempo livre, diversão, qualidade de vida e momentos de descanso.

Essa percepção de lazer pode ser relacionada ao conceito de Dumazedier (1976) onde o autor diz que o lazer é uma ocupação em que o indivíduo pode se entregar de livre vontade, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se e as atividades não se limitam apenas a parques de diversão, mas também a viagens, passeio de carro, assistir TV, promover afetividade, entre outros. Essa definição aponta o lazer como tempo liberado das obrigações, tempo residual de nossas vidas, tempo livre.

Entretanto, uma análise que pode ser feita através do Gráfico 01 é que, embora o tempo livre tenha se destacado como um conceito recorrente nos resultados, os aspectos de diversão e qualidade de vida registram percentuais mais elevados de seleção. Isso pode indicar que, segundo a percepção dos entrevistados, o lazer está mais fortemente associado a esses dois fatores do que ao próprio conceito de tempo livre. Essa interpretação pode considerar inclusive a possibilidade de encontrar momentos de lazer mesmo em contextos que normalmente não são considerados livres, como, por exemplo, no ambiente de trabalho.

A discussão sobre o lazer como um momento de descanso é abordada por Gomes (2004), que enfatiza que, embora o lazer e o trabalho sejam conceitos distintos, eles mantêm uma relação direta entre si. Isso porque o lazer pode servir como uma forma de descanso, interrupção da rotina e fonte de entretenimento para o indivíduo quando ele se afasta do contexto de trabalho. Sob essa ótica, considero o resultado da pesquisa que o lazer está conectado à atividade, onde poucas pessoas associam o seu conceito a não fazer nada.

Sobre este aspecto, o menor percentual de concordância para os termos *ócio e não fazer nada* pode se justificar pela lógica do trabalho presente em nossa sociedade,

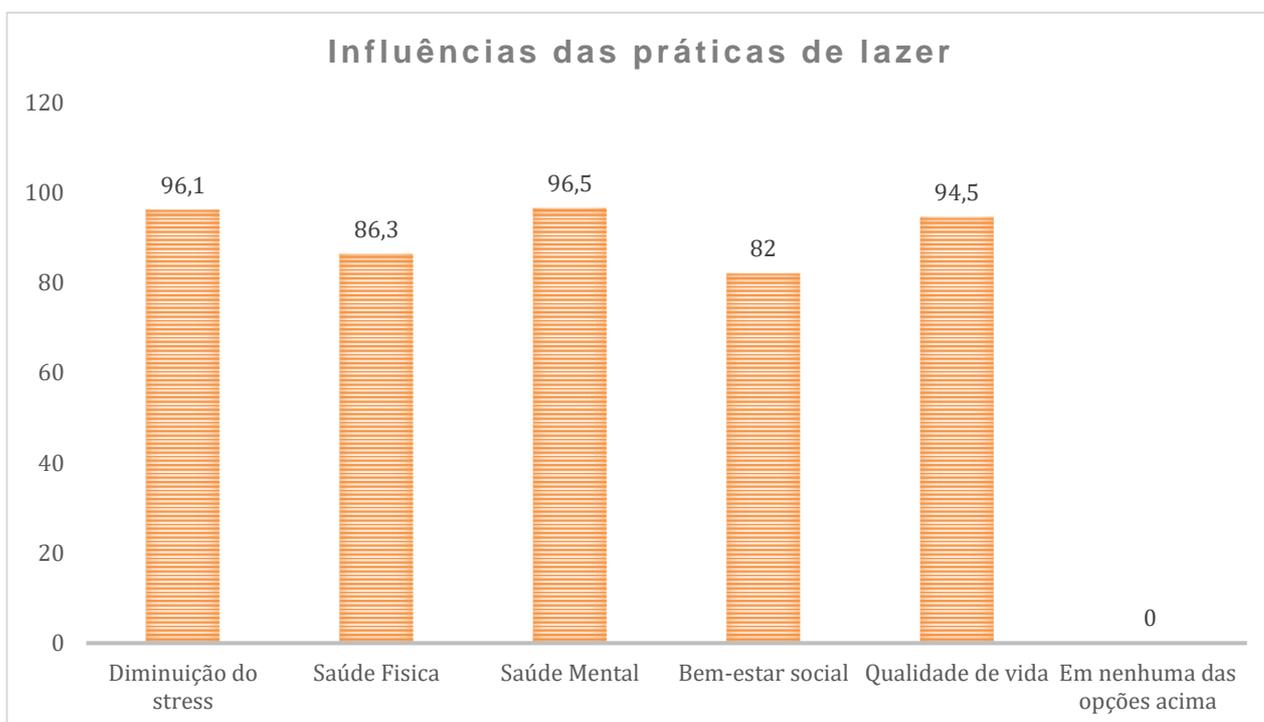
onde o ócio é considerado de forma preconceituosa, onde o não se fazer nada pode ter um sentido de desprezo pela sociedade.

A atividade física não foi amplamente mencionada quando se discutiram as práticas de lazer, não sendo uma das opções mais escolhidas na definição do termo. Isso pode indicar que as pessoas possivelmente percebem o lazer conectado ao bem-estar social e à qualidade de vida, enquanto o esporte está associado ao universo das atividades físicas que se encontram disponíveis para as pessoas.

As demais opções como *quebra de rotina*, *válvula de escape*, *oposição ao trabalho e recuperação de forças para o trabalho* podem representar perspectivas do lazer para o alívio de estresse, da pressão no trabalho ou até mesmo nas demandas do cotidiano. Não tiveram uma representação expressiva no resultado desta questão, mas foram apontadas como concepções de lazer.

A segunda pergunta foi se o entrevistado achava que as práticas de lazer poderiam influenciar positivamente em alguns aspectos. Dentre as opções de resposta estavam saúde física, mental, bem estar, qualidade de vida e alívio do estresse. O Gráfico 02 mostra o resultado global das percepções dos sujeitos sobre as influências das práticas de lazer em nossas vidas.

Gráfico 02: Influências das práticas de lazer



Fonte: Elaboração própria

O objetivo desta questão se relaciona ao fato de acreditar na importância de estudar o lazer e a qualidade de vida no trabalho dentro de um contexto organizacional, uma vez que isto nos possibilita conhecer e analisar as variáveis que influenciam o grau de envolvimento do servidor com a organização, com o trabalho. Segundo o Dr. Arthur Guerra, professor da Faculdade de Medicina da USP, da Faculdade de Medicina do ABC e cofundador da Caliandra Saúde Mental²⁹:

As atividades de lazer não apenas ajudam a controlar o estresse – sabemos que o estresse está ligado à piora do estado de saúde mental – como nos dão um senso de autocuidado e de equilíbrio, algo que ajuda a reduzir a ansiedade. Além, é claro, de melhorar a autoestima (GUERRA, 2021, p.1).

Eduardo Penna de Sá, em sua tese de doutorado defendida em 2020 no Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer também destaca a importância do lazer para a qualidade de vidas das pessoas:

²⁹ Reportagem disponível em <https://forbes.com.br/colunas/2021/03/arthur-guerra-reserve-algumas-horas-para-o-lazer-a-sua-saude-mental-agradece/>

O lazer pode ser considerado um construto de grande importância na qualidade de vida das pessoas. Os programas e atividades de lazer podem proporcionar a melhoria das relações sociais com afastamento do isolamento, resgate a saúde, desenvolvimento de habilidades, desenvolvimento da cultura do sujeito, sentimento de cidadania, realização, prazer, liberdade e felicidade. Demonstra-se assim que o lazer está intimamente relacionado aos elementos que promovem a qualidade de vida dos indivíduos e é utilizado pelas empresas então, como parte das ações estratégicas no tratamento da gestão de seus recursos humanos. (De SÁ, 2020, p.70).

As respostas obtidas pelos sujeitos pesquisados corroboram com essas afirmativas. Pelos percentuais apresentados, a grande maioria dos respondentes acreditam que as práticas de lazer ajudam a diminuir o stress, melhoram a saúde física e mental, promovem o bem-estar social e melhoram a qualidade de vida.

Buscando outras pesquisas sobre o lazer e qualidade de vida no contexto organizacional, encontrei um estudo de caso sobre a qualidade de vida no trabalho de servidores públicos federais em um setor específico da universidade³⁰. A pesquisa teve como objetivo conhecer as ações voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) utilizadas no Departamento de Administração de Pessoal (DAP) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e possibilitou a identificação das opiniões e percepções dos servidores em relação à QVT no DAP e em relação às variáveis de conteúdo, de contexto e aos resultados pessoais e de trabalho. A pesquisa buscou informações relacionadas ao relacionamento interpessoal no setor, aos dificultadores na implantação de ações / programas voltados para a QVT, ao clima organizacional. Alguns programas da PRORH voltados à QVT foram mencionados neste estudo.

Em relação a carga horária de trabalho, apareceram sugestões como redução de carga horária, implantação de horário flexíveis e incentivo para a prática de esportes e até mesmo maior tolerância com a vida particular do servidor. Em relação à saúde, atividades de relaxamento diário e ginástica laboral foram bastante lembradas. Foi ressaltada também a necessidade de se preocupar com a saúde física e mental dos servidores. Já quanto ao trabalho, a questão da sobrecarga foi o momento mais

³⁰ Monografia de Especialização intitulada *A qualidade de vida no trabalho de servidores públicos federais: um estudo de caso no Departamento de Administração de Pessoal da UFMG*, disponível no Repositório Institucional da UFMG: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-9BEJ4L> :

lembrado. Questões como dimensionamento da força de trabalho e valorização vieram à tona.

Ao falar sobre os programas da PRORH onde estão incluídas as atividades de ginástica / hidroginástica / dança de salão que ocorrem no CEU, alguns servidores disseram saber da existência, mas não conseguiram explicar do que se tratava. Há também quem dissesse que, apesar de reconhecer a existência destas iniciativas, os horários eram inadequados. Quando se perguntou quais programas / atividades relacionadas à QVT existem na UFMG objetivando contribuir com a melhoria do trabalho, a grande maioria afirmou não conhecer ou não existir programa para este fim.

Os servidores afirmaram, em sua maioria, que a QVT no departamento não está adequada atualmente, ou seja, seria possível afirmar que essas ações e programas / atividades são insuficientes. Em sua conclusão, a autora recomenda que uma boa ação que não envolve a necessidade de empregar recursos financeiros refere-se a buscar informações sobre estes programas e seus períodos de inscrição, divulgar internamente e incentivar seus servidores a efetivamente participarem, possibilitando maior flexibilidade de horários, quando for esta a finalidade. Esta ação, no horário do almoço, por exemplo, contribuiria para a melhoria da vida pessoal do servidor e para o seu desempenho no trabalho.

Outro estudo encontrado na literatura foi realizado junto aos servidores técnico-administrativos em educação da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais³¹, cujo objetivo principal foi analisar como as relações entre os aspectos bem-estar, comprometimento e satisfação constituíam-se como fatores importantes para o cotidiano laboral na Faculdade.

Durante as pesquisas, os técnicos-administrativos em educação relataram suas inquietações sobre as atividades desempenhadas e queixas sobre falta de reconhecimento e valorização do seu trabalho. Além disso, avaliaram que a remuneração percebida pelo exercício de sua atividade não era compatível com a quantidade de trabalho e a produtividade esperada, embora reconhecessem que a

³¹ Monografia de Especialização intitulada *Bem estar no trabalho, comprometimento e satisfação de servidores técnicos- administrativos com sua atividade: um estudo exploratório* disponível do Repositório Institucional da UFMG: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-A9VL3E>

retribuição pecuniária e a reposição de servidores não era uma questão de gestão da Universidade.

No que se refere ao bem-estar, a pesquisa não apontou a presença de sentimento de realização com a atividade desempenhada. Em relação ao comprometimento, o que se mostrou mais forte foi a tendência ao senso de obrigação de permanecer na organização em razão da pressão advinda de normas e valores organizacionais. Os autores acreditam que esse sentimento de obrigação pode estar relacionado às queixas dos servidores quanto à falta de reconhecimento e valorização por parte da Universidade.

Observamos que as duas pesquisas citadas foram realizadas em unidades organizacionais diferentes, sendo a primeira delas em uma unidade administrativa e a segunda em uma unidade acadêmica. Encontramos um ponto em comum que foi sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e valorização. Entretanto, quando se falou sobre qualidade de vida ela esteve associada à saúde física e mental e o bem-estar apenas ao sentimento de realização. O estudo revelou a importância de atentar para a saúde tanto física quanto mental dos servidores, sugerindo o incentivo para prática de esporte e até mesmo uma tolerância e consideração com a vida particular do servidor.

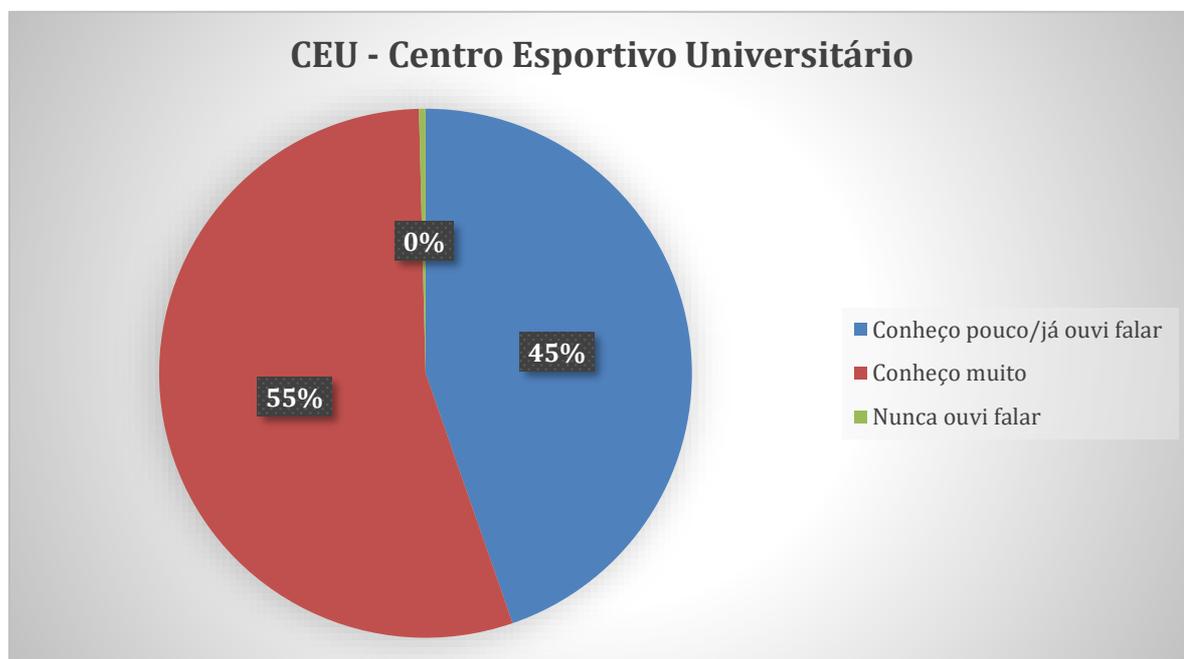
5.4 Ações, atividades e espaços de lazer na UFMG

Esta parte do estudo buscou compreender a percepção dos servidores sobre atividades e espaços de lazer na UFMG. Duas categorias foram abordadas: o CEU, como infraestrutura para a prática de esporte e lazer, e o programa Qualidade de Vida no Trabalho, incluindo os projetos Ginástica no CEU, Pilates e Saúde do Trabalhador. Sobre o CEU, as questões versaram sobre conhecer e utilizar o espaço, com que frequência e para qual finalidade. Quanto ao programa Qualidade de Vida no Trabalho, as questões foram sobre conhecer e participar dos projetos, bem como considerar ou não as atividades ofertadas como prática de lazer.

5.4.1 O Centro Esportivo Universitário

Essa primeira questão teve como objetivo avaliar o grau de familiaridade dos servidores com o CEU. Dos entrevistados, 55,0% têm um conhecimento amplo sobre o CEU, enquanto 44,7% possuem um conhecimento limitado ou simplesmente apenas ouviram falar sobre ele. Apenas uma pessoa indicou nunca ter ouvido falar do CEU.

Gráfico 03: Conhecendo o Centro Esportivo Universitário



Fonte: Elaboração própria

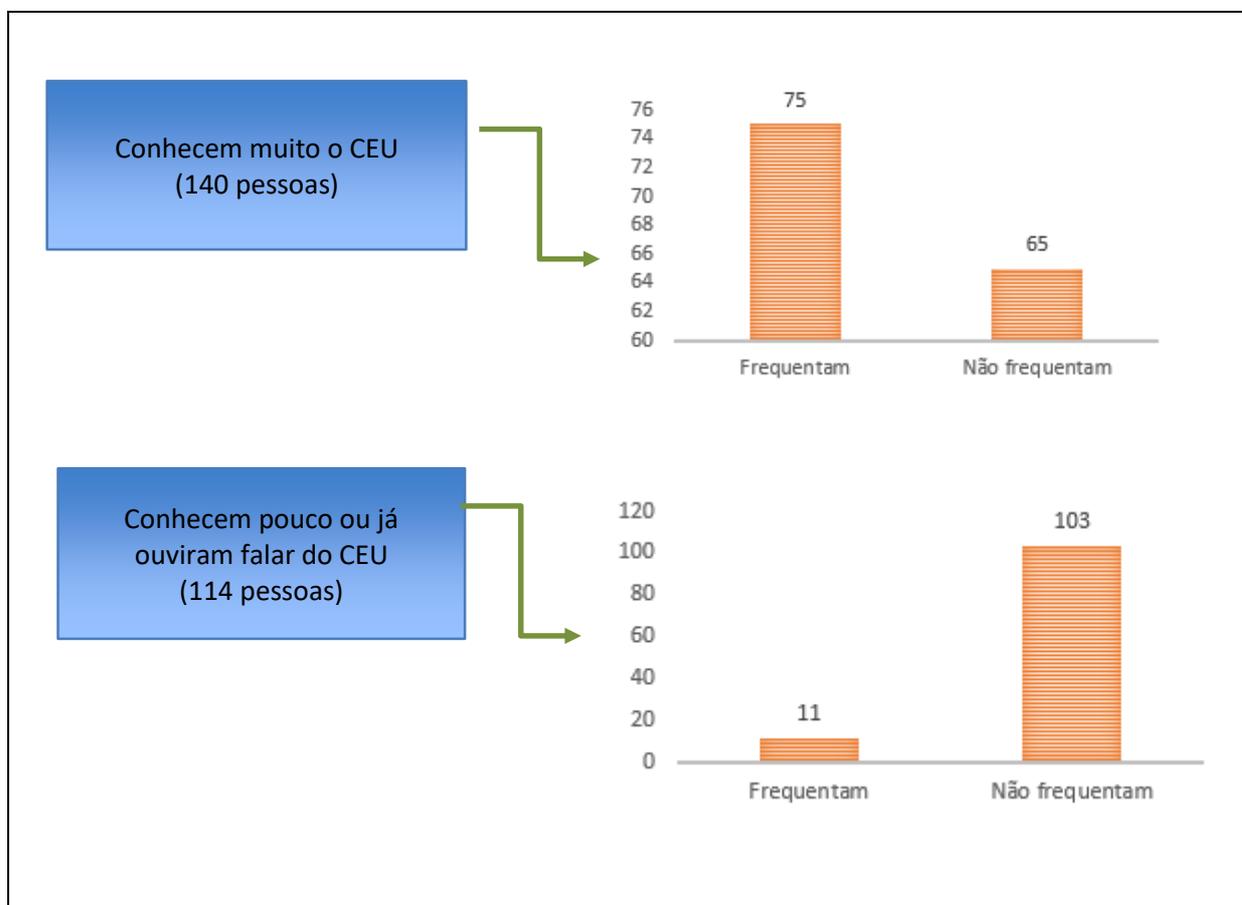
Como já dito anteriormente, o CEU vai além de ser apenas um espaço de lazer. Na verdade, ele desempenha um papel fundamental no desenvolvimento de ações de esporte e lazer na UFMG. Além disso, ele oferece apoio às atividades de ensino, pesquisa e extensão junto às Unidades Acadêmicas e demais órgãos da UFMG. Os resultados mostram que quase metade da população participante têm apenas um conhecimento limitado ou até mesmo superficial sobre o espaço em questão. Este dado sinaliza, a meu ver, a necessidade de alguma ação por parte da universidade para melhorar essa baixa familiaridade.

Retomando ao PDI, o conjunto de ações em que o CEU está envolvido representa um esforço da UFMG para que toda a sua comunidade acadêmica consiga ampliar suas vivências de esporte e lazer, e que essas práticas consigam integrar a comunidade

interna e estimular a construção e a difusão cultural, mas para isso entendo que o CEU deve ser amplamente reconhecido e difundido.

Seguindo com a próxima questão, o objetivo foi determinar se os indivíduos frequentam o CEU, independentemente de possuírem um conhecimento mais amplo ou limitado do espaço. Entre aqueles que tinham um conhecimento amplo sobre o local, em um grupo de 140 participantes, somente 75 pessoas eram frequentadoras do espaço, enquanto 65 pessoas não o frequentavam, representando taxas de 53,5% e 46,5%, respectivamente. Além disso, mesmo para aqueles com conhecimento limitado sobre o CEU, totalizando 114 pessoas, os resultados indicaram que apenas 11 servidores, equivalentes a 9,65%, frequentavam o espaço, porém somente em eventos programados³². A Figura 03 ilustra esse resultado.

Figura 03: Quem frequenta o Centro Esportivo Universitário



Fonte: Elaboração própria

³² Considera-se eventos programados atividades eventuais como festa de encerramento da semana do servidor, festa junina, Forro no CEU, torneios esportivos, dentre outras.

Me chamou atenção o percentual de pessoas que conhecem muito o CEU, mas não frequentam o espaço. Considero 46,5% um número alto. Perguntamos então por qual motivo não o faziam e eles foram diversos. O motivo mais recorrente foi em relação à infraestrutura. A questão da falta de tempo também foi muito mencionada. Há quem não frequente o CEU porque o espaço recorda trabalho e preferem locais sem conexão com a UFMG ou simplesmente não gostam de clubes. Também foi mencionado que alguns comportamentos inadequados de outros usuários os impedem de frequentar o espaço. A distância também foi citada. Muitos entrevistados disseram morar longe da UFMG e preferem se concentrar em atividades mais próximas de casa, ou querem voltar para casa mais cedo para evitar o trânsito. Por fim, alguns entrevistados relacionam o espaço à realização de atividades no programa qualidade de vida no trabalho ou apenas consideram que não há opções de lazer no CEU. Separei algumas falas que ilustram essas percepções:

Infraestrutura

O clube está muito mal cuidado, apenas uma piscina funcionando, sauna sem funcionar. (part 01:10)

O espaço é mal conservado e, por isso, não se torna atraente (part 19:10)

Acho a estrutura deficiente, um lugar com muitos associados e somente uma piscina para adultos. No quesito alimentação também acredito que se faz necessária uma estrutura melhor, mais quiosques de alimentação distribuídos pelo clube. (part 46:10)

É um clube muito morro. A gente chega e já começa a descer, depois a volta para a saída é pura subida íngreme. Desânimo. (part 137:10)

Frequentava para atividade de natação, porém com uma única piscina era muito difícil realizar atividade. Porque a piscina estava sempre cheia, mesmo durante a semana. É necessário a reabertura da piscina olímpica. (part 98:10)

Normalmente fica muito cheio, e fico incomodado com o excesso de convites vendidos (part 160:10)

Não tenho tempo; ouvi a falar que as piscinas não são limpinhas (part 208:10)

Porque as vezes que estive lá a piscina não podia ser utilizada porque tinha aula e a outra piscina está desativada há anos. Pouca iluminação nos banheiros, dá uma sensação de falta de higiene. (part 224:10)

Quadras de tênis em péssimo estado (part 239:10)

Nas vezes que frequentei e foi a muito tempo, ambiente com pessoas sem treinamento no trato aos usuários. Piscina toda suja, banheiros muito cuidados, pouca opção para lanchar.(part 244:10)

Infraestrutura inadequada. Não existe estacionamento seguro. Sem Infraestrutura para alimentação. (part 246:10)

Visitei uma vez para conhecer, porém não me interessei tanto pela infraestrutura de lazer disponível para voltar com regularidade.(part 250:10)

Passei a não frequentar mais, pois o espaço está muito descuidado. Piscinas frequentemente sujas, quadras com muitas poças de água e lama, quadras de tênis com sistema de escoamento muito falho, parquinho infantil com areia muito suja e cheio de vespas. Desanimei muito de ir lá.(part 252:10)

Estacionamento

Já tentei fazer atividade física no CEU, mas a dificuldade para estacionar o veículo e correr para a aula, após o término do trabalho, me desestimulou (part 88:10)

No momento não frequento, já fui bastante. O que está difícil ultimamente é achar as vagas para estacionamento. A região da Pampulha, de maneira mais específica a região do CEU, Mineirão e Mineirinho está com muitos eventos que afetam a circulação.(part 146:10)

Comodismo. Sem estacionamento pro servidor. (part 119:10)

Tempo

Tempo . Trabalho suga e não existe flexibilidade para permitir que os trabalhadores participem do projeto do céu (part 89:10)

Trabalho 8 horas atualmente e falta tempo, mas pretendo ir ao espaço esse ano. (part 48:10)

Frequento pouco, pois trabalhando 40 horas não sobra tempo. (part 176:10)

Ausência dá tempo. No horário de trabalho não é possível e após tenho que cuidar da casa e filhos. (part 185:10)

Atualmente as demandas de trabalho e familiar não tem me permitido (part 203:10)

Incompatibilidade de horários e falta de incentivo dos gestores.(part 226:10)

Relação com o trabalho

Prefiro frequentar espaços sem conexão com a UFMG (part 97:10)

Não frequento porque o local me recorda trabalho e porque acho custoso ir ao campus no fim de semana.(part 152:10)

Vontade de ir embora logo (part 204:10)

Comportamentos inadequados

Algumas vezes está muito cheio, alguns comportamentos de outros usuários que eu não acho adequados, principalmente quando estou com meus filhos. (part 79:10)

Distância

Moro longe da UFMG e acabo por me concentrar em atividades mais próximas da minha casa(part 07:10)

Como moro longe da UFMG, em geral, trabalho cedo para voltar mais cedo para casa e evitar trânsito. Nos finais de semana, prefiro ir a lugares mais próximos de casa, aos quais posso ir a pé ou rapidamente de transporte público. (part 18:10)

Sou lotada na unidade no centro da cidade, então não estou tão próxima. Além disso, o fato da piscina estar interditada me desestimula a me deslocar até lá. (part 23:10)

Porque frequento clube próximo da minha casa. (part 114:10)

Participação no programa Qualidade de Vida no Trabalho

Porque nunca sou selecionada para atividades do ceu (part 106:10)

Porque nunca consegui ser selecionado para os projetos e porque está pouco atrativo e com poucos recursos.(part 30:10)

A UFMG oferta poucas vagas semestrais para prática de atividades físicas. Sempre solícito, mas nunca sou contemplada e durante a semana infelizmente não tenho tempo para ir ao CEU. (part 254:10)

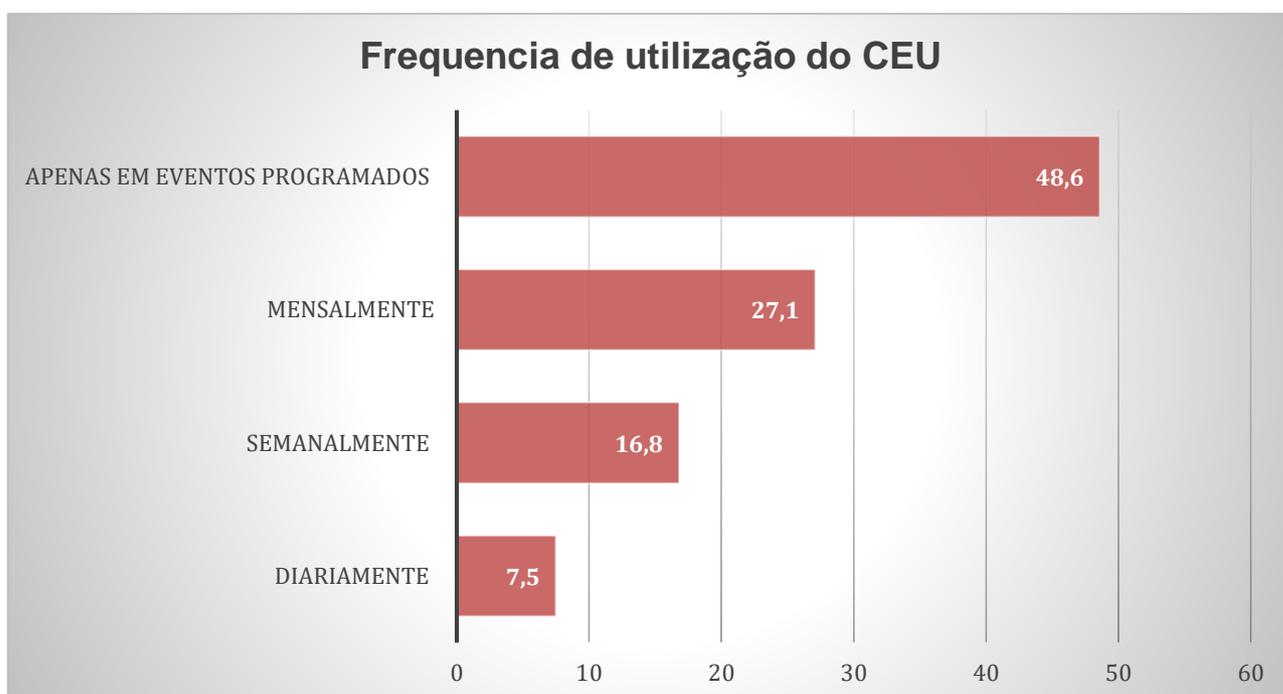
Há duas respostas, que a princípio parecem fora de contexto nesta pergunta, mas na minha leitura expressam a necessidade de externar um sentimento, remetendo a saúde mental fragilizada no ambiente organizacional. Optei por relatar essas falas porque estão dentro do contexto desta pesquisa e para que possamos pensar o quão adoecedora pode estar sendo a universidade para a nossa categoria.

Meu processo de entrada na UFMG foi muito traumático (adoecimento laboral, assédio), passei 4 anos em estágio probatório!!! Fora isso, mais da metade do meu período de UFMG foi na pandemia. Portanto, estive mais tempo em luta por direitos fundamentais do que vivendo o ambiente de lazer da universidade. Somente no último mês pude pensar em lazer.(part 148:10)

Sinto a necessidade, já me programei para ir após o expediente, mas acredito que a depressão me impede de entrar. Mais de uma vez saí do trabalho focado em ir mas na hora eu fui embora. (part 14:10)

Seguindo com as próximas questões desta categoria, para aqueles que frequentam o CEU perguntamos com que frequência o fazem e para que utilizam o espaço. Em relação a frequência de utilização do espaço foram apresentadas quatro opções de respostas, sendo *diariamente, semanalmente mensalmente ou apenas em eventos programados*. 52 pessoas, o que corresponde a quase a metade dos frequentadores, responderam que frequentam o CEU apenas em eventos programados; 29 pessoas frequentam mensalmente; 18 pessoas, semanalmente e apenas 8 pessoas frequentam o espaço diariamente. O Gráfico 16 ilustra esses dados.

Gráfico 04: Frequência de utilização do Centro Esportivo Universitário



Fonte: Elaboração própria

As pessoas que responderam frequentar o espaço diariamente correspondem a apenas 7.5% do total porque são servidores lotados no CEU e estão em seu local de trabalho.

Eu trabalho no Centro Esportivo Universitário, mas não utilizo para lazer ou outra finalidade.(part 156:09)

Horário de trabalho (part 143:09)

Trabalho e Lazer (part. 159:09)

Um percentual um pouco maior, 16,8% das pessoas frequentam o CEU semanalmente. Estas pessoas fazem atividade física como hidroginástica, corrida, pilates e ginástica. Parte desses participantes estão inseridos em algum projeto do programa qualidade de vida no trabalho que veremos em breve.

Hidroginástica 3x por semana e frequentemente aos finais de semana para levar nossa bebê. (part. 05:09)

Praticar esportes e aproveitar o ambiente como um todo, amo o Céu. (part.180:09)

Procuro participar do programa de ginásticas promovida pela PRORH: já participei de natação, Water bike, ginástica localizada e atualmente pilates. (part. 222:09)

Para encontrar meus amigos e jogar futebol de salão. (part. 29:09)

Já a frequência mensal, com um percentual de 27,1% , é composta por pessoas que procuram curtir o espaço, nadar, tomar sol, caminhar, aproveitar o dia em família, a natureza e praticar esportes, como futebol, peteca e vôlei.

Banhar na piscina, passar o dia com os amigos (part 06:09)

Para curtir o dia em família, aproveitar o sol e a piscina (part 26:09)

Eventualmente frequento quando possuo tempo disponível aos finais de semana. O objetivo é descansar e sair um pouco da rotina. (part. 42:09)

Para levar meu filho na piscina e ter um momento de relaxamento ao ar livre. (part. 83:09)

Hoje com bebê e pós pandemia frequento de forma muito esporádica, mas é um ótimo local para atividade física, relaxar (part. 174:09)

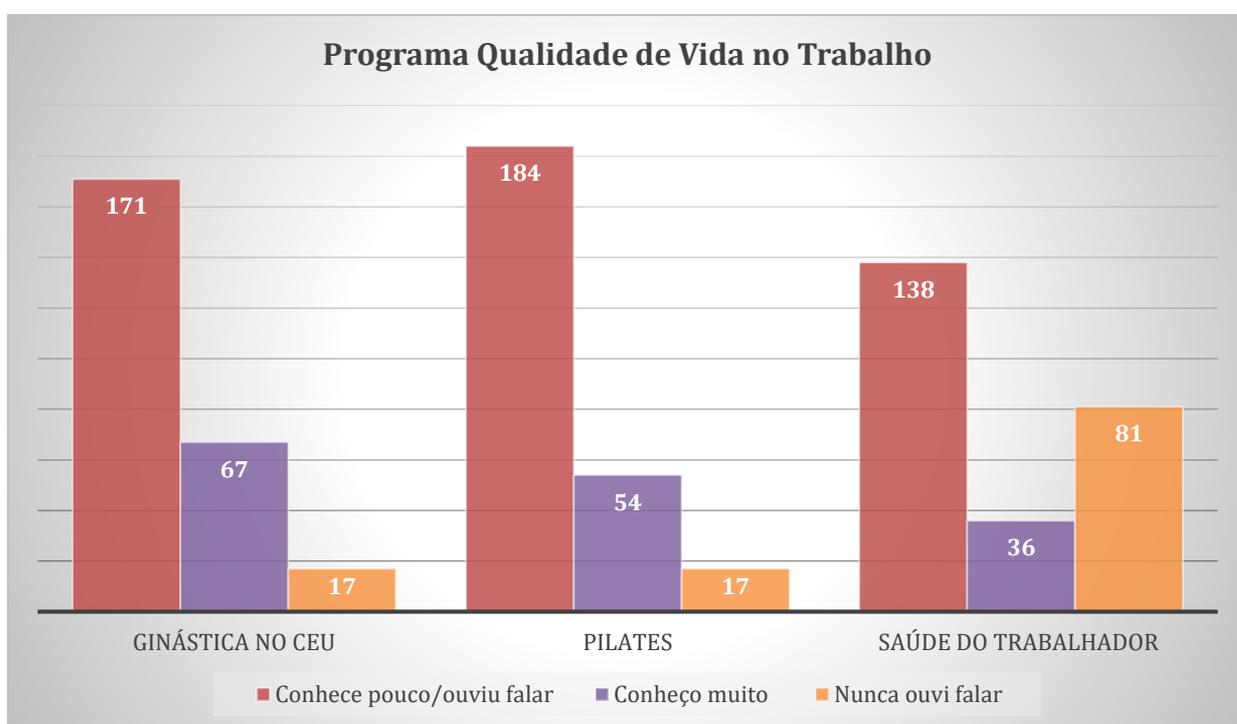
Aproveitar o clube e a natureza e jogar praticar esportes, como futebol, peteca e vôlei. (part. 188:09)

Frequentar o espaço apenas em eventos programados alcançou o maior percentual de respostas, 48,6%. Isso significa que o CEU enquanto local para a prática de atividade física, esportiva e de lazer na UFMG está aquém de seu propósito. Somando-se a isso, quanto ao fato de que metade da população pesquisada conhece pouco ou apenas ouvir falar do CEU, entendo que seria interessante alguma ação por

CEU, nesta parte da pesquisa, apresentei três opções de respostas: conheço pouco/já ouvi falar, conheço muito e nunca ouvi falar.

Sobre o projeto Ginástica no CEU, 67% das pessoas disseram conhecer pouco, 26,3% conhecem muito e 6,7% nunca ouviram falar. Já no projeto Pilates, 72,2% das pessoas conhecem pouco, 21,2% conhecem muito e 6,6% nunca ouviram falar. Já no projeto saúde do trabalhador, 54,1% conhecem pouco, 14,1% conhecem muito e 31,8% das pessoas nunca ouviram falar. O gráfico 17 representa as respostas.

Gráfico 05: Projetos do Programa Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Elaboração própria

A Pró-Reitoria de Recursos Humanos vem trabalhando com programas em prol dos servidores e dentre eles está o programa Qualidade de Vida no Trabalho. O resultado da pesquisa me trouxe preocupação em relação ao percentual tão alto de pessoas que dizem conhecer pouco ou apenas ouvir falar dos projetos contemplados por este programa. O que deveria ser institucionalizado se tornou um programa para uma minoria. Podemos estar diante de um problema de comunicação, de ampla divulgação para a comunidade.

Os resultados apresentados a seguir não fazem distinção entre os projetos. As avaliações referem-se ao programa Qualidade de Vida no Trabalho com um todo. Para aqueles que conheciam muito ou pouco o programa perguntei sobre a participação em alguma atividade e 60,8% dos respondentes disseram nunca terem participado e 24,3% já participaram mas não participam mais. Apenas 10,6% dos entrevistados participam ativamente dos projetos, o que corresponde a 27 servidores. Veja o Gráfico 18.

Gráfico 06: O programa *Qualidade de Vida no Trabalho*



Fonte: Elaboração própria

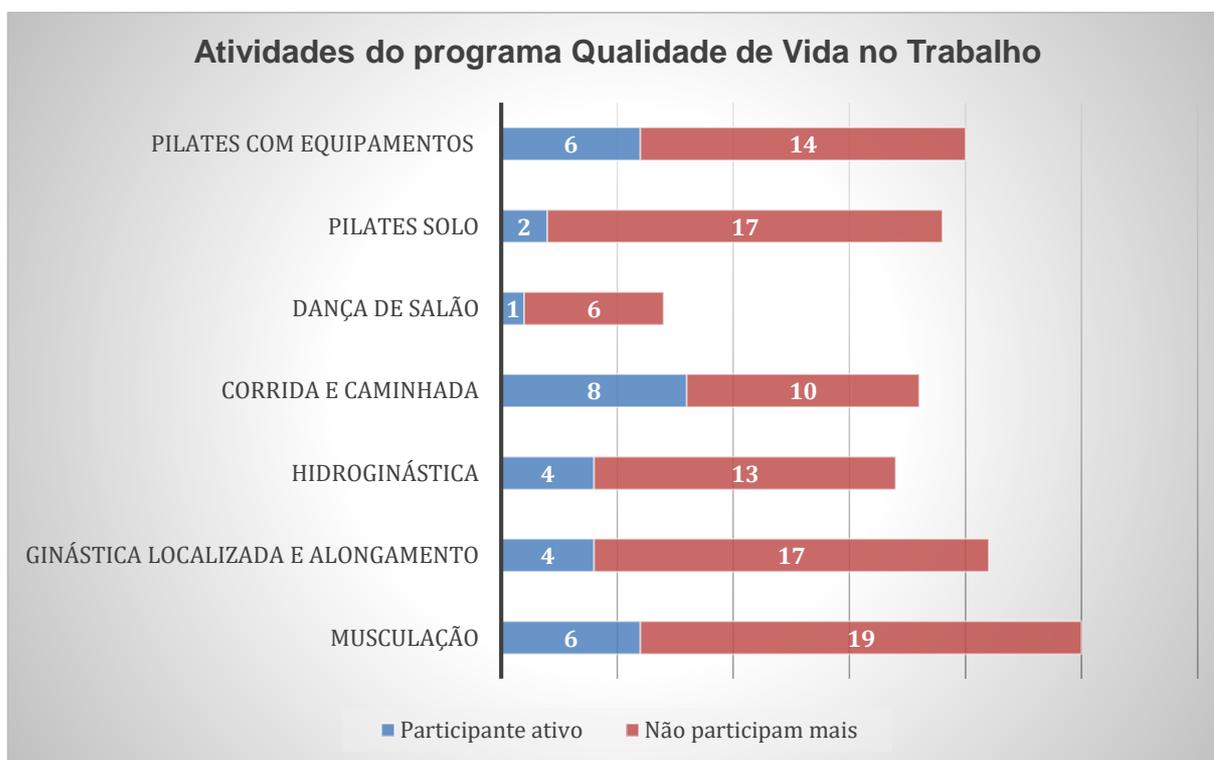
Para tratamento dos resultados fiz uma separação entre participantes ativos, participantes que deixaram o programa e aqueles que nunca participaram de nenhuma atividade. Para as duas primeiras modalidades elaborei perguntas semelhantes e por isso as respostas foram apresentadas em conjunto. São elas: quais atividades realizadas, tempo de participação no programa, motivação para participar ou para não participar mais e por último se as atividades realizadas são consideradas como práticas de lazer. Para as pessoas que nunca participaram de nenhuma atividade procurei saber os motivos para isso. Vamos aos resultados:

5.4.2.1. Participantes ativos ou que não participam mais

Atividades realizadas

A pesquisa mostrou que participam ativamente do programa apenas 27 servidores e 62 já participaram em algum momento, mas não participam mais. Em relação às atividades realizadas, disponibilizei sete opções que correspondem àquelas que compõem o programa Qualidade de Vida no Trabalho: *musculação, ginástica localizada e alongamento, hidroginástica, corrida e caminhada, dança de salão, pilates solo e pilates com equipamentos*.

Gráfico 07: Atividades realizadas



Fonte: Elaboração própria

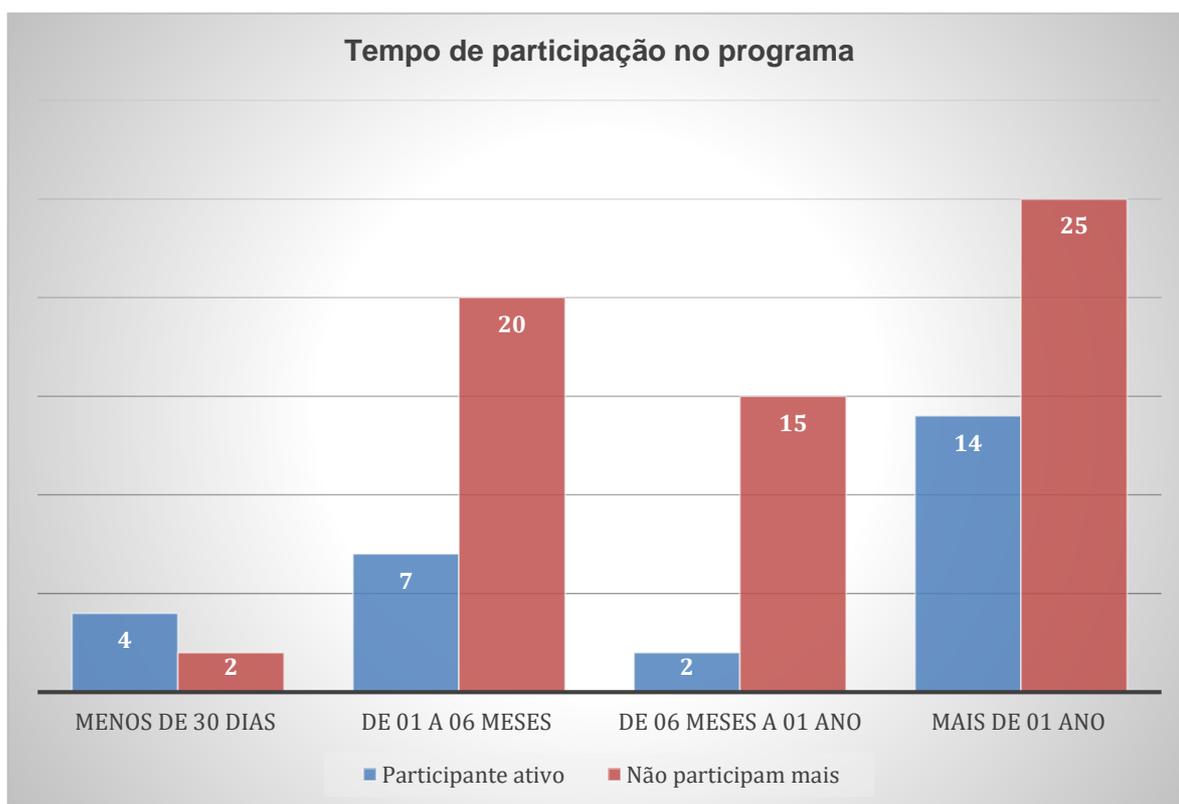
Podemos perceber que a musculação, corrida e caminhada e pilates com equipamentos são as atividades com mais servidores ativos, ao passo que

musculação também possui o maior número de desistências, seguido da ginástica localizada e alongamento, pilates solo e com equipamentos.

Tempo de participação

O servidor tinha a sua escolha quatro opções de respostas: *menos de 30 dias, de 01 a 06 meses, de 06 meses a 01 ano e mais de 01 ano*. Dos 27 respondentes que participam das atividades, 51,9% participam a mais de 01 ano, 7,4% entre 06 meses e 01 ano, 25,9% há menos de 6 meses, 14,8% a menos de 30 dias. Embora algumas pessoas tenham saído do programa, a grande maioria (40,3%) participou dele por mais de um ano, 32,6% de 1 a 6 meses, 24,2% de 06 meses a 1 ano e apenas 3,2% por menos de 30 dias.

Gráfico 08: Tempo de participação nos projetos



Fonte: Elaboração própria

Fator motivacional

A principal motivação foi uma pergunta aplicada apenas para os servidores que participam ativamente do programa. O servidor tinha a sua escolha nove opções de

respostas: *melhoria da qualidade de vida/saúde, gratuidade das atividades, proximidade do local de trabalho, alívio do stress, influência de colegas de trabalho, sensação de prazer, interação social, emagrecimento e bem estar físico.*

O fator motivacional mais citado foi a melhoria da qualidade de vida e saúde (96,3%), seguido de bem-estar físico (81,5%). Já 74,1% dos respondentes disseram ser a proximidade do local de trabalho. Alívio do stress e sensação de prazer foram os motivos citados em 4º lugar com 55,6% e 5º lugar, com 48,1%, respectivamente, ficando por último a interação social e o emagrecimento, ambos com 25,9% das respostas.

Gráfico 09: Motivação para participação no programa



Fonte: Elaboração própria

Já em relação às pessoas que não participam mais do programa, me preocupou o alto índice apresentado (60,8%). Perguntei porque isso aconteceu disponibilizando nove opções de respostas, sendo possível escolher mais de uma opção. São elas: *incompatibilidade de horário, não ter liberação da chefia, as atividades não corresponderem às expectativas do entrevistado, dificuldade em deixar as obrigações de casa/família, dificuldade em conseguir tempo para participar das atividades, falta*

de motivação, problemas de saúde, existência do sentimento de que as atividades são uma extensão do trabalho ou apenas não terem gostado das atividades.

As respostas mais recorrentes foram a incompatibilidade de horário (67,7%), dificuldade em conseguir tempo para participar das atividades (56,5%) e dificuldade em deixar as obrigações de casa e família (32,3%). Em seguida, 17,7% dos entrevistados disseram que a não participação se deve à falta de liberação da chefia e 14,5% disseram não se sentirem motivados. Por problemas de saúde apenas 3 pessoas abandonaram as atividades (4,8%) e 4 pessoas o fizeram por sentirem que as atividades eram uma extensão do trabalho (6,5%)

Embora essas pessoas tenham saído do programa, a grande maioria (40,3%) participou dele por mais de um ano, 32,6% de 1 a 6 meses, 24,2% de 06 meses a 1 ano e apenas 3,2% por menos de 30 dias.

Gráfico 10: Motivos que levaram à saída do programa



Fonte: Elaboração própria

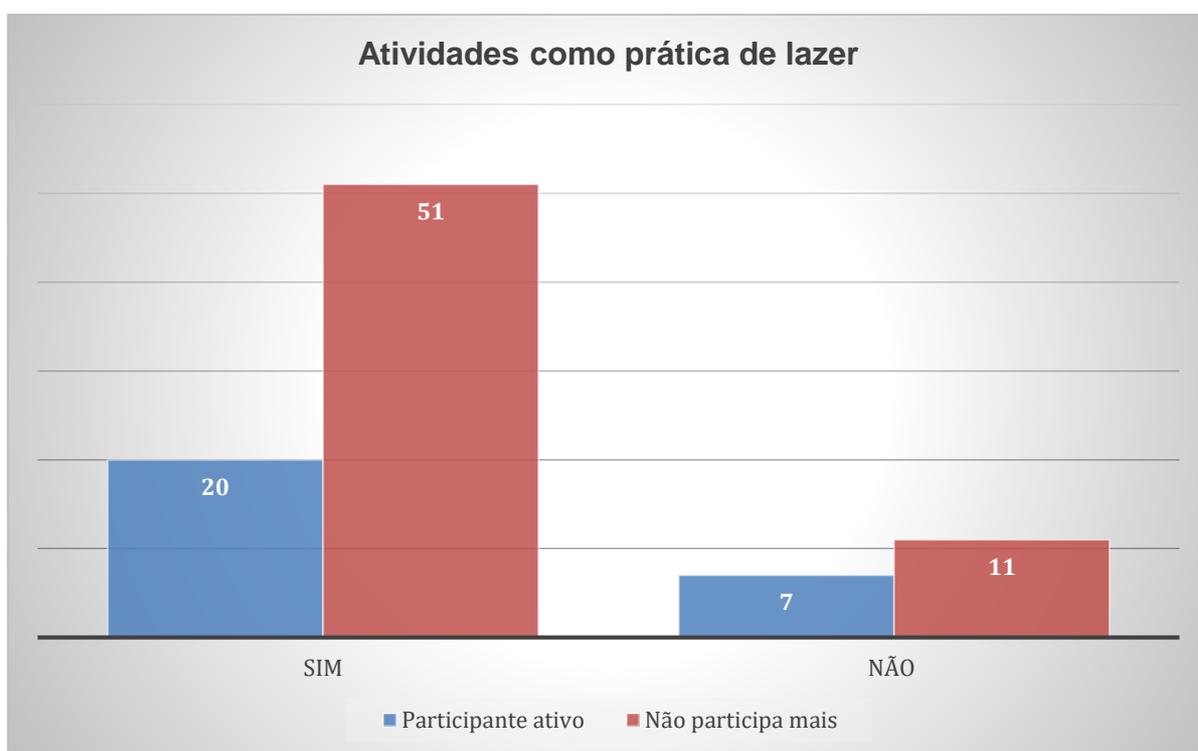
Os resultados comprovam mais uma vez que o fator tempo, horário e obrigações com casa e família são impeditivos para práticas de lazer. 79,4% das pessoas nesta situação são mulheres, casadas e com pessoas sob seus cuidados. Mas um fator que

podemos considerar positivo é que quase 50% dessas pessoas conseguiram permanecer no programa por mais de um ano.

Atividades como prática de lazer

Após listarem as atividades que praticam ou já praticavam junto ao programa Qualidade de Vida no Trabalho, solicitei aos servidores que expressassem se as consideravam como prática de lazer ou não. O resultado indica que 79,8% dessas pessoas consideram sim essas atividades ofertadas pelo programa como formas de lazer.

Gráfico 11: Número de servidores que consideram que as atividades do programa são práticas de lazer



Fonte: Elaboração própria

Nesta questão ressalto uma fala que embora seja uma resposta para outra pergunta (com qual finalidade você frequenta o CEU) acho que se encaixa neste contexto também. Trata-se de uma servidora que se identifica como mulher, está na faixa etária de 41 a 50 anos, casada e com filhos menores de 10 anos

"Programa Qualidade de Vida no Trabalho", liderado pela PRORH. Faço o funcional às segundas, quartas e sextas (11h40 às 12h30). Considero isso atividade física direcionada; JAMAIS lazer! Faço porque preciso e gosto quando o exercício termina. Mas, não gosto do antes e do durante... (part. 184:09).

Para uma melhor compreensão desta resposta verifiquei qual seria a concepção de lazer da entrevistada (questão 04) e ela assinalou *oposição ao trabalho, momentos de descanso, diversão, qualidade de vida e não fazer nada*. Na questão 01 ela diz possuir lazer em sua rotina e o descreve, na questão 02, como se segue:

Leitura; séries; ir para o sítio (andar na grama e nadar na piscina); brincar com meu filho (dentro e fora de casa - especialmente em parques, para ele andar de bicicleta); sair com minhas amigas; sair com meu marido; conversar longamente com minha mãe. (part. 184:02).

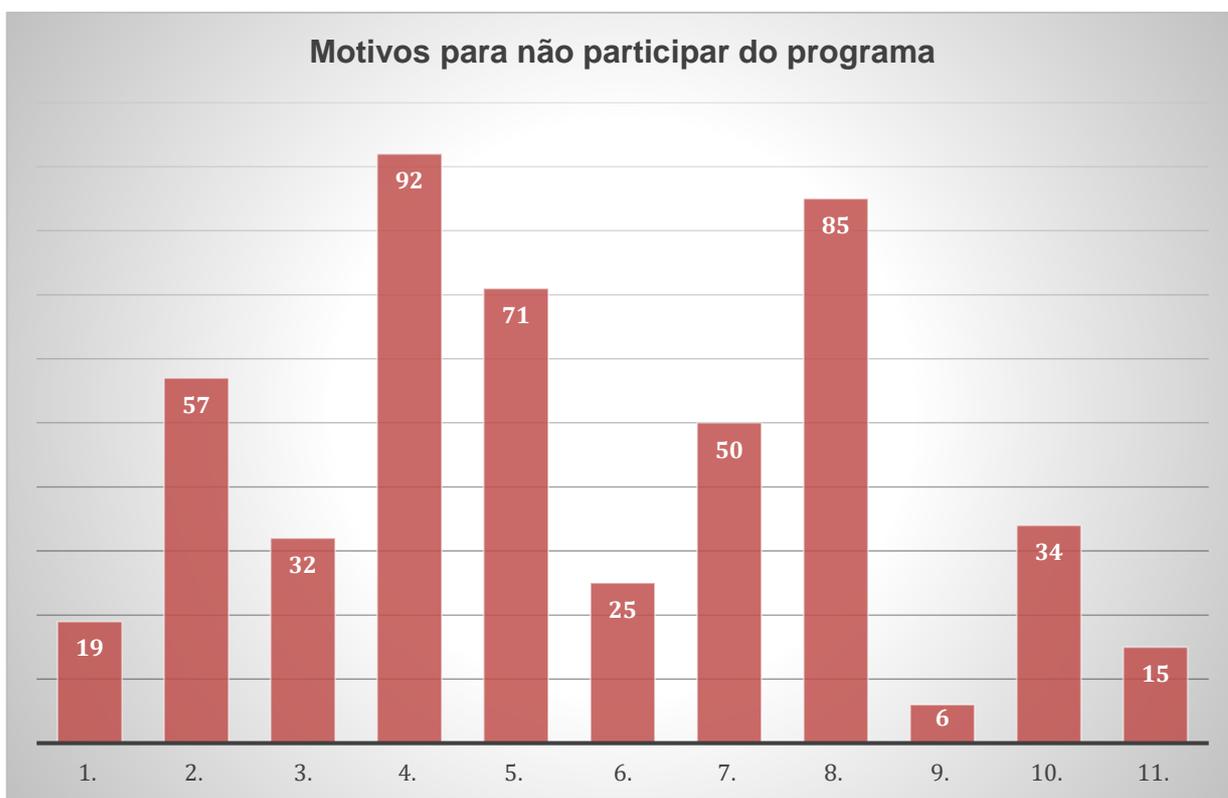
Percebe-se que a servidora é uma participante ativa do programa Qualidade de Vida no Trabalho, mas a sua participação se dá por questões de saúde. Ela não considera que as atividades ofertadas pelo programa são uma prática de lazer, uma vez que atividade física não estava dentre suas escolhas na questão 04, quando perguntei sobre as concepções do termo lazer.

5.4.2.2. Pessoas que nunca participaram do programa

Dando prosseguimento a participação no programa qualidade de vida no trabalho, a pesquisa nos mostra que 155 pessoas nunca participaram do programa, o que representa 60,8% do público pesquisado. Perguntei o motivo e o que seria necessário para motivá-las a participar.

Sobre os motivos, descrevo-os por ordem decrescente de citações: *tempo para participar das atividades, horário das atividades, dificuldade de conciliar obrigações de casa/família com as atividades, distância de casa, número de vagas ofertadas, falta de motivação, falta de atividades do interesse, liberação da chefia, desconhecimento, sentimento de que as atividades são uma extensão do trabalho e por último, problemas de saúde*.

Gráfico 12: Motivos para a não participação no programa



Legenda

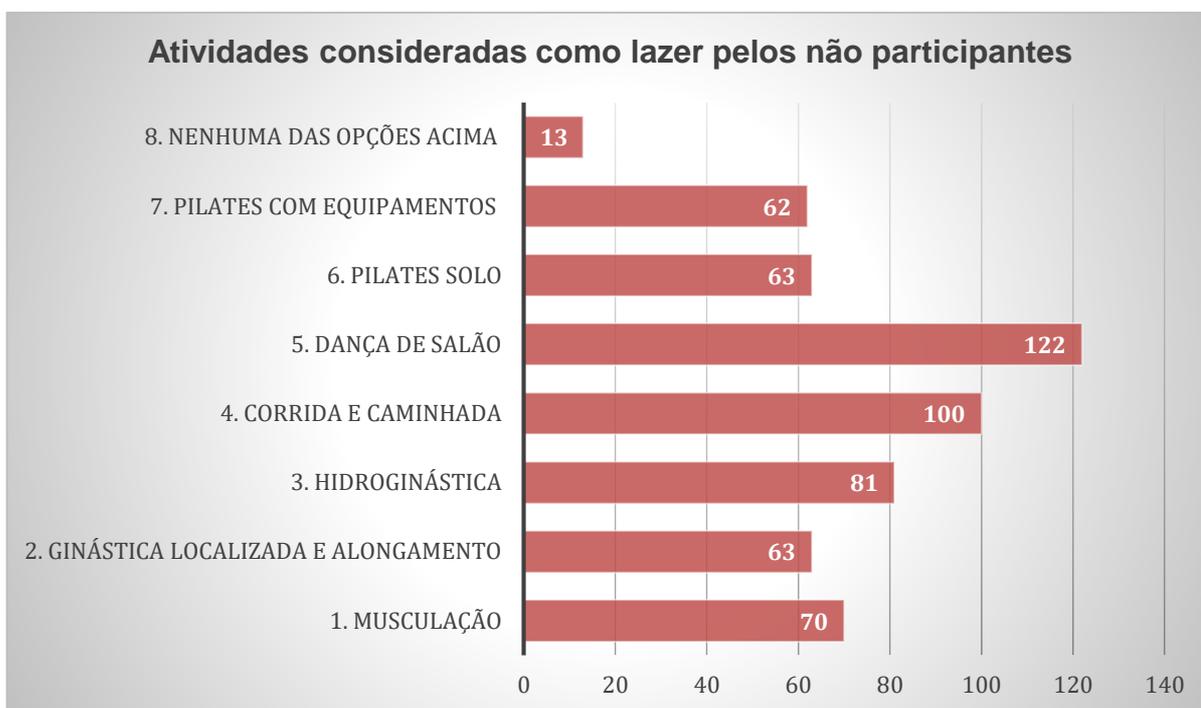
1. Desconhecimento
2. Distância de casa
3. Falta de atividades do meu interesse
4. Tempo para participar das atividades
5. Dificuldade de conciliar obrigações de casa/família com atividades
6. Liberação da chefia imediata
7. Número de vagas
8. Horário das atividades
9. Problemas de saúde
10. Falta de motivação
11. Tenho o sentimento de que as atividades são uma extensão do trabalho
8. Nenhuma das opções acima

Fonte: Elaboração própria

Desde a sua criação, a PRORH atua no sentido de consolidar práticas existentes na Instituição e agregar novas ações para a construção de uma política consistente de recursos humanos. O PDI 2018-2023, na sua construção em 2018, apresentou alguns objetivos a serem traçados pela PRORH no quinquênio que estava se iniciando e esse objetivos foram construídos tomando por base os princípios que norteiam a política de gestão de pessoas da UFMG: diálogo, respeito, inclusão e participação (UFMG, 2018, p.198). O programa Qualidade de Vida no Trabalho está incluído nesta política de gestão. Entretanto, os resultados desta pesquisa demonstraram que os programas voltados para a qualidade de vida, trabalho e lazer dos servidores TAEs, precisam ser aprimorados, estimulando a utilização dos espaços da UFMG e do CEU.

Retomando os resultados dessa pesquisa, mesmo levando em consideração que esses indivíduos nunca participaram do programa, achei relevante questionar suas opiniões sobre as atividades em relação a considerá-las ou não como formas de lazer. Diferentemente da mesma pergunta dirigida aos participantes, que tiveram as opções de resposta sim ou não, listei todas as atividades do programa Qualidade de Vida no Trabalho para que eles apontassem quais consideravam como prática de lazer. Eles tiveram a liberdade de assinalar várias opções ou indicar *nenhuma das opções acima*. Os resultados mostraram que a dança e a corrida, talvez pela característica menos esportiva destas atividades, foram as opções mais escolhidas como práticas de lazer.

Gráfico 13: Atividades consideradas como lazer



Fonte: Elaboração própria

Ao perguntar o que seria necessário no programa para despertar o interesse e motivação do entrevistado em participar, o quesito tempo quase não apareceu. Em um número expressivo de respostas, diversificação de atividades, número de vagas e horários foram as questões que mais apareceram. Divulgação, seleção dos participantes e transparência no processo de escolha também foi considerado um fator que poderia atrair mais participantes para o programa. Abaixo apresento algumas respostas que me chamaram atenção.

Horário, diversificação de atividades, número de vagas

Sinto falta de poder fazer as atividades no intervalo de almoço, por exemplo. No meu local de trabalho, é difícil ter liberação e, além disso, não conseguiria trocar de roupa novamente para trabalhar. Penso muito que, no futuro, os locais de trabalho deveriam contar com vestiários e/ou espaços para que possamos emendar trabalho com atividades físicas (part. – 20:23)

Horários compatíveis com o trabalho, turmas nas unidades do centro da cidade (part. – 25:23)

Oferecer horários acessíveis aos trabalhadores ou desenvolver um projeto que consiga liberação da administração para a participação dos servidores (sem precisar pagar horas depois). Flexibilidade e justiça (part. – 91:23)

Que fosse estimulado pela instituição e que fosse no horário de trabalho, uma vez que moro longe e em casa tenho minhas atribuições com a família (part. – 138:23)

Liberação da chefia no horário de trabalho, mais atividades que não trazem como obrigação (part. – 181:23)

Penso que numa universidade com quase 8.000 servidores, docentes e técnicos, oferecer 20 vagas para participação em alguma atividade, é muitíssimo pouco (part. – 179:23)

Oferecer mais atividades analisando o interesse entre os servidores e propor mais horários. Como ficamos 10 horas no ambiente de trabalho, horários flexíveis seriam importantes (part. – 190:23)

Atualmente, o controle de frequência estabelecido pela UFMG e utilizado pelos TAE's é o ponto eletrônico. Dependendo das políticas e regras que a instituição determina para o seu uso, isso pode ser um fator limitador para práticas de lazer. Caso o servidor tenha pouca flexibilidade para gerenciar o seu tempo, torna-se difícil a participação em atividades, principalmente se forem ofertadas no horário de trabalho. Portanto, se houvesse um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, os servidores poderiam ajustar o seu horário para inserir atividades de lazer.

Assim como para elaborar o seu plano de desenvolvimento institucional a universidade conta com a participação da comunidade acadêmica, para formular programas de benefícios ao servidor, incluindo o lazer, ela poderia permitir que ele participasse desse processo porque só ele é capaz de dizer o que é melhor para si.

Divulgação e seleção dos participantes e transparência no processo de escolha

Infraestrutura, falta divulgar melhor o espaço, pessoal treinadas para atendimento ao usuário (part. – 246:23)

Melhor divulgação (melhor comunicação em geral), mais atividades e horários (part. – 120:23)

Forma de divulgação e seleção dos participantes - Exemplo: tentei vaga (algumas vezes na nataçãõ), porém, a forma de seleção é por ordem de envio da solicitação. Ou seja, quem envia primeiro tem a vaga. Acredito que o processo de seleção tenha que ser de outra forma pois dá a impressão de que pode privilegiar alguém (ex: quem recebe primeiro a informação de disponibilidade da vaga) - (part. – 180:23)

Ampliação do número de vagas e uma vez que fiz várias inscrições, depois de muitas tentativas, fui contemplado uma vez, como não pude apresentar a tempo o atestado médico, porque dependo do SUS e o relatório demorou, perdi a vaga e nunca mais contemplado e nunca me foi informado o motivo. Considero que a transparência em todo o processo, dos critérios de escolha

e explicação ao interessado sobre o motivo de não ter sido contemplado tem desanimado muitas pessoas necessitadas como eu (part. – 251:23)

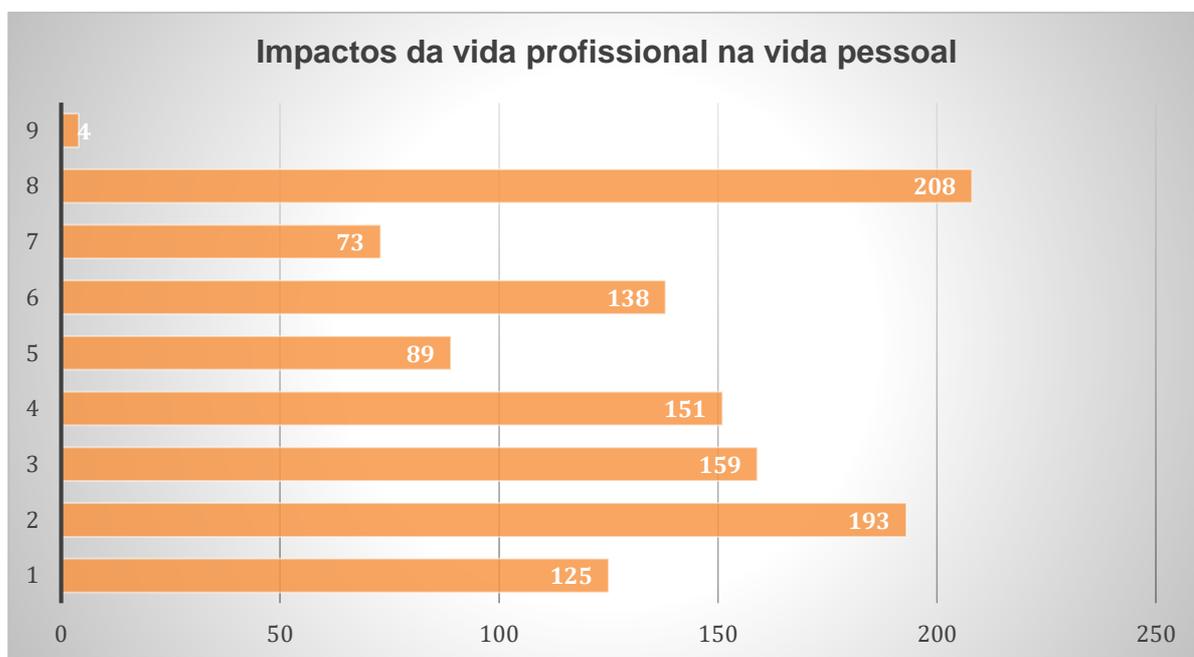
A transparência aumenta a confiança nos processos e garante que todas as pessoas tenham acesso às mesmas informações e oportunidades. Se o servidor percebe que o processo é justo e transparente ele pode se sentir mais seguro e ter interesse na participação. Uma melhor divulgação pode fazer com que as pessoas conheçam os projetos e o que eles têm a oferecer.

Estas respostas apontam questões que podem ser pensadas para aprimorar os programas voltados para a qualidade de vida, trabalho e lazer dos servidores TAEs, estimulando a utilização dos espaços da UFMG e do CEU. A universidade está no momento de elaboração do novo PDI, para o quinquênio 2024-2028 e como política de gestão de pessoas, o incentivo ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho precisa permanecer. A inclusão ou não dos servidores em um programa precisa estar condicionado a uma política institucional.

5.5 Relação dos técnicos-administrativos com o trabalho

O propósito desta etapa da pesquisa consistiu em compreender os sentimentos dos servidores diante dos desafios presentes no atual contexto de trabalho e de que maneira determinadas questões impactam suas vidas pessoais. As questões abordaram temas já discutidos no início deste trabalho, como a redução de contratações no serviço público, as alterações nas rotinas de trabalho decorrentes da introdução de novas tecnologias, a carga de trabalho e os novos hábitos impostos pela pandemia de Covid-19 que nos afetou durante aproximadamente dois anos. O Gráfico 28 mostra os resultados obtidos.

Gráfico 14: Percepção dos impactos da rotina profissional na vida pessoal



Legenda

1. Mudanças nos processos de trabalho (tecnologia), impactam na minha qualidade de vida
2. Redução de novos concursos públicos (falta de reposição) e o congelamento dos vencimentos dos servidores impactam na minha qualidade de vida
3. A jornada especial de 30 horas, amplamente adotada pela UFMG, tem relação direta com as vivências de lazer dos servidores
4. O local de trabalho do servidor interfere em sua disponibilidade para práticas de lazer
5. O trabalho remoto imposto pela pandemia de COVID-19 mudou minha percepção sobre o lazer
6. O retorno ao trabalho presencial, pós pandemia de COVID-19, influenciou nas minhas práticas de lazer
7. O uso indiscriminado do WhatsApp advindo do trabalho remoto tem influenciado em minha saúde mental
8. Conciliar trabalho e lazer impacta no controle de estresse, nos dão um senso de autocuidado e de equilíbrio, ajudam a reduzir a ansiedade e estimulam o aumento da produtividade
9. Não percebo impacto dos quesitos acima na minha vida pessoal

Fonte: Elaboração própria

As respostas mostram que 81,6% das pessoas acreditam que conciliar trabalho e lazer beneficia o controle de estresse, promove o autocuidado e o equilíbrio, reduz a ansiedade e estimula a produtividade. O DAST, órgão de atenção à saúde do

trabalhador, identificou que o sofrimento mental é a principal causa de afastamento de servidores. Isso revela que a categoria se encontra adoecida e muitos fatores podem estar contribuindo para isso, como as rotinas estressantes de trabalho, as relações conflituosas e demandas excessivas. Incluir o lazer na rotina pode surgir como uma forma de resolver ou pelo menos amenizar esse desconforto, reduzindo as chances de adoecimento psíquico.

Além disso, 75,7% reconhecem que a diminuição do número de servidores devido à falta de novos concursos públicos e questões financeiras resultantes da falta de recomposição salarial impactam a qualidade de vida. Esse é um grande desafio para atendermos as demandas públicas. Como menos servidores enfrenta-se uma sobrecarga de trabalho significativa, o que pode levar ao aumento do estresse, a desmotivação, afetando a saúde mental e a qualidade de vida.

Após a reabertura da Mesa Nacional de Negociação Permanente³³, o governo retomou o diálogo com os servidores públicos fechando o acordo de reajuste linear de 9% para todos os servidores federais civis, incluindo aposentados e pensionistas, a partir de 1º de maio de 2023. Ainda existe uma defasagem da inflação acumulada, mas esta negociação já representa uma grande conquista.

Atingindo mais de 50% dos respondentes, o local, a forma e a jornada de trabalho, foram considerados importantes para vivências de lazer. 62,4% das pessoas acham que a jornada de trabalho de 30 horas tem relação direta com as vivências de lazer dos servidores. Quase o mesmo número de pessoas, perfazendo o percentual de 59,2% de respondentes, acredita que o local de trabalho do servidor interfere em sua disponibilidade para práticas de lazer.

³³ A MNNP tem o objetivo de democratizar as relações de trabalho e fortalecer o serviço público, através de negociação coletiva e participativa. Coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, a Mesa Nacional de Negociação Permanente é formada por duas bancadas: a bancada governamental e a bancada sindical. A primeira é composta pelos ministérios do Planejamento e Orçamento, Fazenda, Casa Civil da Presidência da República, Trabalho e Emprego, Previdência Social, Secretaria Geral da Presidência da República, Educação e Saúde. Já a bancada sindical é formada pelas entidades representativas dos servidores públicos federais de âmbito nacional. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2023/junho/governo-federal-e-servidores-aprovam-regimento-da-mesa-nacional-de-negociacao-permanente#:~:text=Coordenada%20pelo%20Minist%C3%A9rio%20da%20Gest%C3%A3o,governamental%20e%20a%20bancada%20sindical>.

A universidade abrange uma ampla diversidade de atividades, o que resulta em uma variedade de funções executadas pelos TAEs, cada uma com suas próprias características, de acordo com o setor de atuação. Devido a essa diversidade, o local de trabalho pode afetar a disponibilidade para a participação em atividades de lazer. A pesquisa abordou extensivamente a questão da carga horária de trabalho, que muitos servidores citaram como uma barreira para prática de lazer na rotina. Retomo alguns exemplos:

Preguiça, trabalhar 08 diárias, incentivo da UFMG (part. 08:03)

Carga horária de 40 horas (part. 15:03)

A carga horária não pode ser reduzida para 6 horas diárias sem prejuízo salarial e não há normativos sobre a possibilidade de teletrabalho. (part. 62:03)

Seguindo na análise dos resultados da questão que aborda a relação dos TAEs com o trabalho, embora apenas 34,9% das pessoas considerem que o trabalho remoto imposto pela pandemia de COVID-19 tenha mudado a sua percepção sobre o lazer, 54,1% acreditam que o retorno ao trabalho presencial, após a pandemia de COVID-19, influenciou em suas práticas de lazer. As mudanças nos processos de trabalho e o uso de novas tecnologias foram considerados por quase metade dos entrevistados como fator impactante na qualidade de vida.

A pandemia de Covid-19 ocasionou mudanças nas rotinas de trabalho. Plataformas on-line foram utilizadas em larga escala, mensagens por Whatsapp substituíram o uso do telefone fixo institucional. Tarefas de casa e profissionais se misturaram em um único ambiente e por isso a carga horária diária de trabalho passou a ser diversificada. Com o trabalho remoto, muitas pessoas lutaram para manter um equilíbrio entre trabalho e lazer. Estabelecer limites claros se tornou essencial. Foi um período de reinvenção em muitas esferas da vida.

O período trouxe muitos desafios para a saúde mental das pessoas e o lazer desempenhou um papel importante para o bem-estar emocional. As pessoas se tornaram mais criativas, exploraram novos hobbies, experimentaram coisas novas, desenvolveram outras habilidades, como jardinagem, culinária. Com o isolamento, as atividades de lazer online como jogos e eventos virtuais se tornaram populares. Foi um período também de buscar aprendizado e autodesenvolvimento.

Entretanto, com o retorno ao trabalho presencial, as pessoas precisaram se adaptar novamente à antiga rotina, mas alguns hábitos advindos do trabalho remoto se mantiveram, como sermos acionados em qualquer horário com demandas de trabalho. O equilíbrio entre trabalho e lazer deixou de existir porque as jornadas de trabalho tornaram-se infinitas. A pergunta sobre o uso indiscriminado do WhatsApp advindo do trabalho remoto objetivou perceber o quanto isso pode ter influenciado a saúde mental dos servidores, mas apenas 28,6% dos respondentes consideraram que sim, o que representa 73 pessoas no universo pesquisado.

O que foi visto até aqui representa o quão presente está o lazer na vida do servidor TAE e como se dá sua relação com o trabalho. O espaço de fala proporcionado a eles nesta pesquisa fez com os servidores pudessem expor seus sentimentos, angústias e opiniões. No próximo e último capítulo desta dissertação, apresento algumas considerações finais da pesquisa, apontando caminhos ou possibilidades futuras de novos estudos que possam se desenvolver a partir das análises feitas e talvez contribuir com ideias para a política de recursos humanos da universidade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho objetivou conhecer as práticas de lazer dos TAE's da UFMG e suas percepções sobre o programa Qualidade de Vida no Trabalho e sobre o Centro Esportivo Universitário, enquanto ação e espaço para vivências de esporte e lazer, respectivamente, dentro da universidade. Para que a pesquisa pudesse ser realizada, a escolha dos respondentes se restringiu a servidores ativos da UFMG.

A universidade é uma instituição pública e através da Pró-Reitoria de Recursos Humanos desenvolve políticas estratégicas de gestão de recursos humanos e vem trabalhando com programas que incluem a qualificação de seus servidores, o atendimento à saúde do trabalhador e a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

O delineamento da pesquisa foi um estudo descritivo, com abordagem quantitativa, e também uma pesquisa documental, como fonte primária de dados, que demonstrou os sujeitos historicamente, bem como a instituição, ambos objetos de análise da pesquisa.

O estudo foi realizado na UFMG, no Campus Pampulha e no Campus Saúde, na Faculdade de Direito, na Escola de Arquitetura, no Museu de História Natural e Jardim Botânico, como órgão suplementar externo e Conservatório, Centro Cultural e Espaço do Conhecimento, como parte da Diretoria de Ação Cultural. O tamanho da população, para o cálculo da amostra, foram servidores ativos da categoria TAE da UFMG, em todos os níveis de classificação, lotados em unidades acadêmicas ou unidades administrativas dos locais mencionados acima e que possuíam e-mail cadastrado na instituição.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário semi fechado, inserido na Plataforma Google Forms. Algumas questões foram fechadas, com uma gama de escolhas já pré-determinadas, mesclado com algumas questões abertas em que os respondentes ficaram livres para responder. Na elaboração deste instrumento de pesquisa levei em conta a organização das informações em categorias pesquisadas. A primeira delas versava sobre aspectos relacionados a lazer. Na segunda foram disponibilizadas questões sobre as ações, as atividades e os espaços de lazer na UFMG; e a terceira e última dimensão, questões sobre aspectos pessoais e condições de trabalho.

O questionário apresentou um esclarecimento prévio sobre os objetivos da pesquisa, sobre o tratamento ético de confiabilidade dos dados coletados, o anonimato, sobre a inexistência de riscos físicos ao respondente e também sobre os seus benefícios. As informações coletadas foram analisadas estatisticamente através das ferramentas disponíveis no Google Forms e as questões abertas foram transcritas e a análise dos dados foi realizada com a técnica de análise de conteúdo.

A pesquisa aponta que as concepções acerca do conceito de lazer demonstram o quanto a visão reducionista do termo encontra-se presente, visto que 84,7% dos entrevistados associam a palavra *lazer* à diversão e apenas 17,6% o relacionam a *não fazer nada*. Importante destacar que na questão sobre a definição de lazer foram apresentados conceitos pré-determinados e por ser uma questão de múltiplas escolhas não foi possível tratar a concepção de lazer de uma forma muito aprofundada. O que se buscou foi o entendimento do entrevistado em relação às várias possibilidades do lazer e seu grau de percepção em relação a elas.

Devido ao caráter do fenômeno do lazer que proporciona de maneira distinta sentimentos e sensibilidades que dialogam entre as percepções individuais e coletivas, ou seja, um mesmo indivíduo inserido em uma mesma atividade que o outro ele pode perceber o lazer de maneira distinta do que membros daquele mesmo espaço, optei por não conceituá-lo de uma única maneira, dando uma pluralidade conceitual que é perceptível ao longo do meu trabalho, respeitando assim a maneira que os indivíduos vivenciam o lazer.

Pensando no lazer relacionado ao gênero, a pesquisa nos mostra que o perfil predominante dos respondentes são mulheres, entre 31 e 50 anos, casadas ou em união estável, que trabalham na UFMG de 5 a 15 anos, com carga horária de 40 horas semanais e que possuem filhos sob seus cuidados. Isso retrata que embora a questão do gênero ainda seja negligenciada no mundo corporativo, retratando a nossa sociedade, isso não se aplica ao serviço público, na categoria dos TAE's. Entretanto a mulher ainda continua sendo responsável pela dedicação a família, filhos, além de encarregar-se das tarefas domésticas. Isso pode influenciar em suas práticas de lazer, considerando que de acordo com a pesquisa, elas representam 69,1% das pessoas que disseram não possuir lazer em sua rotina. Embora as mulheres venham

alcançando uma maior representatividade na sociedade, ainda há muito o que se fazer para que a heterogeneidade garanta possibilidades igualitárias relacionadas ao gênero.

Este resultado remete a minha experiência pessoal relatada no início deste trabalho que enquanto mãe, mulher e trabalhadora que não conseguia definir qual seria o meu lazer. Entretanto, essa percepção mudou ao longo da pesquisa. Ainda responsável pela dedicação a família e filhos, mas com a convicção de que não é normal não conseguir responder a essa pergunta e esse já é um grande passo para mudança.

Sobre não possuir práticas de lazer na rotina, os principais impeditivos foram a falta de tempo, carga horária de trabalho e rotinas exaustivas, o que se justifica pela sociedade atual em que vivemos onde o trabalho está em primeiro lugar e o tempo dedicado a ele está cada vez maior em vista das novas e incessantes necessidades de consumo. Outro ponto mencionado foi a falta de políticas e procedimentos que autorizem formalmente a realização de atividades extras, uma vez que há comportamentos distintos entre chefias dentro do contexto organizacional. O ambiente adequado para a prática de lazer e falta de opções de lazer que possam ser conciliadas com a rotina de trabalho tem relação com a oferta de atividades pré-determinadas que não atendem a maioria dos servidores.

Esses aspectos inibidores para as práticas de lazer também se confirmam no momento em que perguntamos sobre o que seria necessário para despertar o interesse e motivação dos servidores para participação das ações e atividades de lazer disponibilizadas pela universidade. Novamente questões como horários mais flexíveis que permitissem conciliação com horários de trabalho foram as opções mais citadas, além de oferta de mais tipos de atividades, número de vagas, divulgação e ampliação de turmas.

Sobre o programa Qualidade de Vida no Trabalho, um fator preocupante foi o alto índice de pessoas que nunca participaram do programa (60,8%) somado ao índice de pessoas que não participam mais (24,3%). O motivo pelo qual isso acontece precisa ser estudado e trabalhado para que o propósito de sua criação se concretize. Os horários em que as atividades são ofertadas precisam ser repensados para que possa atender um número maior de servidores. O número de vagas é insuficiente. A forma

de seleção e a transparência no processo de escolha precisa ser mais equânime. As atividades são pouco atrativas, falta motivação para inserção no programa. Essas limitações apontadas poderiam ser amenizadas se a política de recursos humanos tivesse uma gestão mais participativa, tanto na escolha das atividades, como na avaliação formal e explícita do que já está em andamento.

Falando em qualidade de vida, penso que a maioria das pessoas percebe intuitivamente o seu significado, ou seja, embora ele não seja, por vezes, óbvio para algumas pessoas, a sua noção é clara para todos. A maioria das pessoas relaciona a qualidade de vida com o *sentir-se bem*. De fato, esta noção de qualidade de vida vai ao encontro dos principais fatores que a influenciam, como a saúde, o trabalho e o meio ambiente.

Os princípios que norteiam a política de gestão de pessoas da UFMG, segundo o PDI 2018-2023, são o diálogo, o respeito, a inclusão e a participação. Já falamos que a PRORH trabalha com o programa cujo foco é a melhoria da qualidade de vida do servidor por meio da prática de atividade física orientada e gratuita. Entretanto, dentro dessa perspectiva, ele não possui uma política de atuação ampla em relação à abordagem do lazer, e o programa atua com formas reduzidas de ofertas de ações predeterminadas, em geral relacionadas às atividades físico-esportivas.

Sá (2020 *apud* Isayama e Sá, 2006) relata que algumas empresas possuem características centralizadoras que não permitem que os trabalhadores participem nas escolhas e formulação de pacotes de benefícios, incluindo os de lazer. Desta forma o lazer se apresenta com uma função utilitarista, ou seja, como uma forma de minimizar conflitos no trabalho e recuperar as energias ao invés de possibilitar o desenvolvimento do sujeito. Desta forma, ao formular programas de benefícios, as empresas precisam incluir o sujeito porque só ele é capaz de dizer o que é melhor para si.

Pensando no contexto organizacional, estudos mostram sobre como as universidades abordam o tema lazer em seus documentos oficiais, uma vez que elas elegem prioridades para definir sua missão e para elaborar suas políticas institucionais. Pereira (2018) pesquisou sobre as políticas culturais de esporte e lazer nas universidades federais do estado de Minas Gerais. Em sua pesquisa documental,

analisou os PDI's de cada instituição, levantando em conta as principais concepções de lazer de onze universidades mineiras.

A fim de compreender os entendimentos de lazer que balizaram os apontamentos feitos nos documentos analisados, a autora agrupou os significados, como qualidade de vida, assistência, experiência formativa, garantia de direitos e sociabilidade. Entretanto, no quesito *assistência*, nos recortes e reprodução de trechos apresentados pela autora, o foco se resume a dar suporte a permanência do aluno na universidade, assegurando as condições de ingresso, permanência e êxito escolar. Nenhuma das universidades pesquisadas fizeram referência específica aos servidores como sujeitos de estudo.

Compreender as relações entre a instituição e seus funcionários com base nos estudos sobre lazer como uma política de gestão de pessoas é extremamente enriquecedor para a área de estudos do lazer. Se a universidade conseguir reconhecer o lazer como uma ferramenta capaz de aprimorar as relações de trabalho e o servidor for capaz de perceber a existência de um tempo dedicado ao lazer oferecido por ela, as relações de trabalho podem melhorar.

Um outro ponto que trago para reflexão se relaciona com as críticas apresentadas na pesquisa sobre a infraestrutura do Centro Esportivo Universitário, local para práticas de esporte e lazer. Esse problema atravessa uma questão mais difícil de resolver considerando as limitações orçamentárias presentes no serviço público. Talvez coubesse uma análise futura sobre a utilização de outros espaços para a realização de atividades de lazer, uma vez que a universidade é ampla.

Questões sobre distância e dificuldades de deslocamento para participação nas atividades hoje existentes foram muito citadas pelos entrevistados. O CEU está localizado na região da Pampulha, o que favorece aos servidores que trabalham perto do campus da região. Já os servidores que trabalham na região central ou próximo ao campus saúde têm mais dificuldade de acesso ao espaço. Isto se justifica também pela precariedade do transporte público em nossa cidade. Em uma reportagem no jornal *O Tempo*, publicada em 19 de março de 2023³⁴, as condições precárias dos

³⁴ Disponível em <https://www.otempo.com.br/cidades/precariedade-e-demora-afastam-passageiros-do-transporte-publico-em-bh-1.2830769>

veículos são desafios diários para quem precisa de transporte público para chegar ao trabalho ou ir a um lugar de lazer. Nos últimos 5 anos, 10% dos coletivos deixaram de circular pelas ruas e avenidas da cidade, o que causa superlotação considerando que a população vem aumentando.

Enfim, nesta pesquisa, o que se observou na análise entre o lazer e o trabalho propriamente dito, dentro da universidade, é que os servidores percebem e concordam que as atividades oferecidas pelo programa Qualidade de Vida no Trabalho são atividades de lazer e que podem contribuir positivamente para a diminuição do estresse, para a saúde física e mental, qualidade de vida e bem-estar social. Entretanto precisam ser revistas porque existe uma demanda que não está sendo vista e entendida por parte da administração. Aliado ao debate do lazer como direito constitucional é preciso pensar na sua relação com outras questões sociais que afetam suas possibilidades, como apropriação do tempo disponível, como jornada de trabalho, conciliação de trabalho/casa, por exemplo.

Do ponto de vista institucional, considerando as políticas de recursos humanos, a pesquisa identificou pontos relevantes nos projetos estudados que precisam ser reestruturados, aperfeiçoados, para que a política atual se torne ainda mais efetiva, alcançando um número maior de servidores e que os resultados possam auxiliar na formulação de novas políticas institucionais partindo das bases construídas da experiência do projeto.

Do ponto de vista acadêmico-científico, levando em consideração que um dos grandes destaques da UFMG é a produção de pesquisa e relevância científica, pouco se vê nas produções, a categoria de servidor técnico-administrativo como objeto de estudo. Existem pesquisas sobre os alunos, professores, faixas etárias específicas (crianças, adultos, idosos, etc), pessoas com deficiência e etc, mas encontram-se poucas publicações na UFMG que dizem respeito às particularidades dos técnicos-administrativos, categoria diretamente inserida no local onde grande parte das pesquisas são produzidas. Sendo assim, traz-se uma perspectiva diferente, dando visibilidade às pessoas que trabalham diariamente na UFMG mas muitas vezes passam despercebidas pela comunidade científica.

Como pesquisadora e TAE, acho importante colocar que tive muita dificuldade em coletar dados quantitativos atualizados sobre a nossa categoria junto aos órgãos

internos da universidade, o que sinaliza um enfraquecimento da categoria. A pesquisa era sobre nós e para nós e só consegui trabalhar com os dados disponíveis no Portal de Dados Abertos da Controladoria Geral da União. Assim, justifico minhas análises com a base de dados de 2022.

Como pessoa, fazer essa pesquisa me trouxe um crescimento inexplicável. Estava há 20 anos longe da sala de aula e começar de novo foi um grande desafio. Não esperava que fosse fácil e realmente não foi, mas o que mais me impulsionou foi a realização de um estudo real, em que eu fazia parte como servidora TAE, mãe e mulher. Hoje eu consigo entender que o lazer é uma escolha da qual eu faço parte. Sou protagonista desta história. Abandonar a característica compensatória do conceito ainda está longe de acontecer, é um processo, mas aquela inquietação que apresentei na introdução desta dissertação referente a minha relação com o trabalho e como eu estava conduzindo a minha vida mudou muito depois de todo conhecimento que o campo dos estudos do lazer me proporcionou. Tudo valeu a pena!

Destaco a relevância deste estudo para a categoria TAE que pôde se manifestar sob várias perspectivas, sob sua relação com o trabalho, sob sua saúde mental e que isso possa trazer uma reflexão sobre qual qualidade de vida no trabalho tem se alcançado com esses projetos vigentes. Espero também que essa pesquisa possa abrir espaços para novos estudos sobre a categoria que não foram possíveis de serem abordados por questões metodológicas e devido ao tempo para realização do estudo.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, Camila. **A Qualidade de Vida no Trabalho de Servidores Públicos Federais**: um estudo de caso no Departamento de Administração de Pessoal da UFMG. Orientador: Antônio Del Maestro Filho. 2011. 88 p. Monografia de Especialização (Especialização em Gestão Estratégica) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

Bardin L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

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

BRASIL, **Decreto 5.824**, de 29 de junho de 2006, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5824.htm Acesso em: 19 junho 2021.

BRASIL, **Decreto 5.825**, de 29 de junho de 2006, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm. Acesso em: 19 junho 2021.

BRASIL, **Decreto 7.232**, de 19 de julho de 2010, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2010/decreto/d7232.htm. Acesso em: 19 junho 2021.

BRASIL, **Lei 9.632**, de 07 de maio de 1998, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9632.htm. Acesso em: 19 junho 2021.

BRASIL. **[Constituição (1988)]**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf . Acesso em: 19 junho 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.091**, de 25 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 13 jan. 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm . Acesso em: 15 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 19 abr. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm . Acesso em: 04 fev. 2021.

CABEZA, M.C. **Ócio Humanista**: Dimensiones y Manifestaciones Actuales del ocio. Bilbao: Universidad de Deusto, 2000. p.15-139.

CANZIAN, Fernando. A máquina federal tem enxugamento inédito de servidores. **Folha de São Paulo**, São Paulo. 18 jul. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/07/maquina-federal-tem-enxugamento-inedito-de-servidores.shtml>. Acesso em: 12 maio 2022.

CHIARINI, Tulio; PEREIRA, Karina Vieira; ZORZI, Paola La Guardia. Universidades federais mineiras: análise da produção de pesquisa científica e conhecimento no contexto do sistema mineiro de inovação. **Nova Economia**, v.22, n.2, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-63512012000200004>. Acesso em: 23 Abril. 2023.

DE SÁ, Eduardo Penna. **Lazer e Empresas**: uma análise da percepção de associados da GREMIG que trabalham na CEMIG. Orientadora: Christianne Luce Gomes. 2020. 190 p. Tese (Doutorado em Estudos Interdisciplinares do Lazer) - Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020

DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e cultura popular**. São Paulo: Perspectiva, 1973

FONSECA, João José Saraiva de. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Ceará: Universidade Federal do Ceará, 2002.

GOMES, Christianne Luce. (Org). **Dicionário Crítico do Lazer**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2004.

GOMES, Christianne Luce. **Dicionário crítico do lazer**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2004. p.119-126.

GOMES, Christianne Luce. Lazer: necessidade humana e dimensão da cultura. **Revista Brasileira de Estudos do Lazer**. Belo Horizonte. v.1, n.1, p-3-20. Abril 2014.

GOMES, Christianne Luce. Necessidade humana e dimensão da cultura. **Revista Brasileira de Estudos do Lazer**. Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p-3-20, jan.abr. 2014.

GOVERNO OFICIALIZA REAJUSTE DE 9% PARA O FUNCIONALISMO FEDERAL. Governo Federal. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2023/03/governo-oficializa-reajuste-de-9-para-o-funcionalismo-federal>. Acesso em: 18 agosto 2023.

GUERRA. Arthur, Reserve algumas horas para o lazer; a sua saúde mental agradece. **Forbes Brasil**. 23 mar. 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/colunas/2021/03/arthur-guerra-reserve-algumas-horas-para-o-lazer-a-sua-saude-mental-agradece/> Acesso em: 25 maio 2021.

ISAYAMA, H. F., GOMES, C. L. **O Direito social do lazer no Brasil**. 1. ed. Campinas: Autores associados Ltda, v. 1. 2015.

KLEIN, Fabio; MASCARENHAS, André. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista de Administração Pública**, [S. l.], p. 17-39, 1 fev. 2016.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. São Paulo: Hucitec, 1999.

MANZATO, Antônio; SANTOS, Adriana. A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. IBILCE - UNESP. p. 1-17, 7 fev. 2022. Disponível em: <https://www.metodologiaceutifica.org>. Acesso em: 18 maio 2022.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e Educação**. Campinas: Papyrus, 1987.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **O lazer na empresa**: alguns dos múltiplos olhares possíveis. Campinas, São Paulo: Papyrus, 1999.

NÚMERO DE DIVÓRCIOS CAI EM 2022, APÓS BATER RECORDE DURANTE O PERÍODO MAIS CRÍTICO DA PANDEMIA. *Jornal Nacional*, 2022. Disponível em <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/12/27/numero-de-divorcios-cai-em-2022-apos-bater-recorde-durante-o-periodo-mais-critico-da-pandemia.ghtml>. Acesso em: 05 agosto 2023.

OLIVEIRA, Raylan. Precariedade e demora afastam passageiros do transporte público em BH. **O Tempo**, Belo Horizonte, 19 mar. 2023. Disponível em <https://www.otempo.com.br/cidades/precariedade-e-demora-afastam-passageiros-do-transporte-publico-em-bh-1.2830769>. Acesso em: 18 julho 2023.

PEREIRA, Brisa Assis. **Políticas Culturais de Lazer e Esporte nas Universidades Públicas Federais de Minas Gerais**. Orientador: Luciano Pereira da Silva. 2018. 150 p. Dissertação (Mestrado em Estudos Interdisciplinares do Lazer) - Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

PERISTA, H. Gênero e trabalho não pago: o tempo das mulheres e o tempo dos homens. **Análise Social**, v. XXXVII, n. 163, p. 447-474, 2002.

PORTAL BRASILEIRO DE DADOS ABERTOS DA CGU. Disponível em <https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/dadosabertos>. Acesso em: 12 maio 2022.

RUSSEL, Bertrand. **Elogio ao lazer**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977. (Capítulo 1).

SAÚDEBEMESTAR.PT. *In: Qualidade de Vida*. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.saudebemestar.pt/pt/blog-saude/qualidade-de-vida> . Acesso em: 13 maio de 2022.

Thompson, E. P. **Costumes em comum**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

UFMG. Plano de desenvolvimento institucional (PDI) 2018/2023 / Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2018, 372 p.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **A Universidade**. Disponível em: <https://ufmg.br/a-universidade> . Acesso em 12 maio 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Centro Esportivo Universitário. **Estrutura**. Disponível em: <https://www.ufmg.br/ceu/app/site/estrutura> Acesso em 12 maio 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional. **Projeto Saúde do Trabalhador**. Disponível em: http://www.eeffto.ufmg.br/eeffto/extensao/cenex_centro_de_extensao/projetos_e_extensao/19/projeto_saade_do_trabalhador . Acesso em: 18 maio 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Recursos Humanos. **Dados e Transparência**. Disponível em: <https://www.ufmg.br/prorh/dados-e-transparencia/>. Acesso em 12 maio 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Recursos Humanos. **Programas PRORH**. Disponível em: <https://www.ufmg.br/prorh/programas-prorh/> Acesso em 15 junho 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Saúde Mental UFMG**. Disponível em: <https://www.ufmg.br/saudemental/> Acesso em 08 abril 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Saúde Mental UFMG. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Disponível em: <https://www.ufmg.br/saudemental/para-servidores/%E2%80%8Bqualidade-de-vida-no-trabalho/> Acesso em 08 abril 2022.

VESPASIANO, C.S, MENDES, A.C.B. Bem-estar no trabalho, comprometimento e satisfação de servidores técnico-administrativos com sua atividade. **Revista Práticas em Gestão Pública Universitária**, ano 1, v. 1, n. 1, nov. 2016-maio 2017.

APÊNDICE

Apêndice I

Questionário on-line de pesquisa

SOBRE AS SUAS PRÁTICAS DE LAZER DENTRO E/OU FORA DA UFMG ✕ ⋮

Nesta seção pretendemos conhecer como se configuram as suas vivências de lazer

01) Atualmente, você considera que possui práticas de lazer em sua rotina? *

1. Sim

2. Não

02) Caso a resposta seja "sim", nos conte um pouco sobre qual é o seu lazer hoje.

Texto de resposta longa
.....

Sobre não possuir práticas de lazer em sua rotina ✕ ⋮

Descrição (opcional)

03) Descreva, da maneira sucinta, quais fatores te impedem de realizar atividades de lazer. *

Texto de resposta longa
.....

O TERMO "LAZER"

Nesta seção pretendemos conhecer qual a sua compreensão do termo "Lazer"

04) O que vem a sua mente quando você pensa em lazer? Pode assinalar mais de uma opção. *

- 1. Tempo livre
- 2. O oposto ao trabalho
- 3. Momentos de descanso
- 4. Quebra de rotina
- 5. Diversão
- 6. Atividade física
- 7. Recuperação de forças para o trabalho
- 8. Válvula de escape
- 9. Qualidade de vida
- 10. Não fazer nada
- 11. Nenhuma das opções acima

05) Você acha que as práticas de lazer podem influenciar positivamente em algum(ns) item(ns) abaixo? Pode assinalar mais de uma opção: *

- 1. Diminuição do stress
- 2. Saúde Física
- 3. Saúde Mental
- 4. Bem-estar social
- 5. Qualidade de vida
- 6. Em nenhuma das opções acima

SOBRE AS AÇÕES/ATIVIDADES/ESPAÇOS DE LAZER NA UFMG

Nesta seção pretendemos conhecer sua percepção/participação em espaço/atividades de lazer da UFMG.



06) Sobre o **CEU- Centro Esportivo Universitário**, nos diga: *

- 1. Conheço pouco/já ouvi falar
- 2. Conheço muito
- 3. Nunca ouvi falar

07) Conhecendo pouco ou muito, você frequenta o espaço?

- 1. Sim
- 2. Não



08) Caso a resposta seja "Sim", Com que frequência você vai ao CEU?

- 1. Diariamente
- 2. Semanalmente
- 3. Mensalmente
- 4. Apenas em eventos programados

09) Para qual finalidade você frequenta o espaço?

Texto de resposta longa

10) Caso "Não" frequente o espaço, porque não o faz?

Texto de resposta longa

⋮

11) Sobre os projetos Ginástica no CEU, Pilates e Saúde do Trabalhador do **Programa** *Qualidade de Vida no Trabalho*, nos diga: *

	Conheço pouco/já ouvi ...	Conheço muito	Nunca ouvi falar
01 - Projeto Ginástica n...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
02 - Projeto Pilates	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
03 - Projeto Saúde do Tr...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12) Caso conheça algum(ns) projeto(s), você já participou de alguma(s) atividade(s)? *

1. Sim, participo ativamente
2. Sim, mas não participo mais
3. Nunca participei
4. Não conheço os projetos

Participantes Ativos

✕ ⋮

Descrição (opcional)

⋮

13) Qual(is) atividade(s) você realiza? *

1. Musculação
2. Ginástica localizada e alongamento
3. Hidroginástica
4. Corrida e Caminhada
5. Dança de salão
6. Pilates solo
7. Pilates com equipamentos

14) Qual a sua principal motivação/benefício para participar dessas atividades? *

- 1. Melhoria da qualidade de vida/saúde
- 2. Gratuidade das atividades
- 3. Proximidade do local de trabalho
- 4. Alívio do stress
- 5. Influência de colegas de trabalho
- 6. Sensação de prazer
- 7. Interação social
- 8. Emagrecimento
- 9. Bem estar físico

15) Há quanto tempo você realiza essas atividades? *

- 1. Menos de 30 dias
- 2. De 01 a 06 meses
- 3. De 06 meses a 01 ano
- 4. Há mais de 01 ano

...

16) Você considera a(s) atividade(s) que você realiza uma prática de lazer? *

- 1. Sim
 - 2. Não
-

Já participou mas não participa mais

Descrição (opcional)



17) Qual(is) atividade(s) você já participou? *

- 1. Musculação
- 2. Ginástica localizada e alongamento
- 3. Hidroginástica
- 4. Corrida e Caminhada
- 5. Dança de salão
- 6. Pilates solo
- 7. Pilates com equipamentos

18) Porque não participa mais desta(s) atividade(s)? *

- 1. Incompatibilidade de horário
- 2. Não tenho liberação da chefia
- 3. As atividades não correspondem às minhas expectativas
- 4. Dificuldade em deixar as obrigações de casa/família
- 5. Dificuldade em conseguir tempo para participar
- 6. Falta de Motivação
- 7. Problemas de saúde
- 8. Tenho o sentimento de que as atividades são uma extensão do trabalho
- 9. Não gostei

19) Por quanto tempo você participou dessas atividades? *

- 1. Menos de 30 dias
- 2. De 01 a 06 meses
- 3. De 06 meses a 01 ano
- 4. Há mais de 01 ano

⋮

20) Você considera que participar desta(s) atividade(s) foi uma prática de lazer? *

- 1. Sim
- 2. Não

Nunca participou

×

⋮

Descrição (opcional)

21) Dentre as opções abaixo sinalize quantas forem necessárias que expressem porque você nunca participou do programa. *

- 1. Desconhecimento
- 2. Distância de casa
- 3. Falta de atividades do meu interesse
- 4. Tempo para participar das atividades
- 5. Dificuldade de conciliar obrigações de casa/família com atividades
- 6. Liberação da chefia imediata

- 7. Número de vagas
- 8. Horário das atividades
- 9. Problemas de saúde
- 10. Falta de motivação
- 11. Tenho o sentimento de que as atividades são uma extensão do trabalho

...

22) Qual(is) atividade(s) abaixo você considera que são práticas de lazer? *

- 1. Musculação
- 2. Ginástica localizada e alongamento
- 3. Hidroginástica
- 4. Corrida e Caminhada
- 5. Dança de salão
- 6. Pilates solo
- 7. Pilates com equipamentos
- 8. Nenhuma das opções acima

23) Na sua opinião, o que seria necessário no programa para despertar o seu interesse e motivação em participar (divulgação, oferta de atividades, vagas/horários, etc...)? *

Texto de resposta longa

SOBRE SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO



Nesta seção queremos saber sua percepção em alguns aspectos relacionados a trabalho/lazer/qualidade de vida

24) Atualmente, você percebe os impactos da rotina profissional na vida pessoal, de acordo com os quesitos abaixo? Pode marcar mais de uma opção. *

- 1. Mudanças nos processos de trabalho (tecnologia), impactam na minha qualidade de vida
- 2. Redução de novos concursos públicos (falta de reposição) e o congelamento dos vencimentos dos se...
- 3. A jornada especial de 30 horas, amplamente adotada pela UFMG, tem relação direta com as vivências...
- 4. O local de trabalho do servidor interfere em sua disponibilidade para práticas de lazer
- 5. O trabalho remoto imposto pela pandemia de COVID-19 mudou minha percepção sobre o lazer
- 6. O retorno ao trabalho presencial, pós pandemia de COVID-19, influenciou nas minhas práticas de lazer
- 7. O uso indiscriminado do WhatsApp advindo do trabalho remoto tem influenciado em minha saúde me...
- 8. Conciliar trabalho e lazer impacta no controle de estresse, nos dão um senso de autocuidado e de equ...
- 9. Não percebo impacto dos quesitos acima na minha vida pessoal

SOBRE O SEU TRABALHO COMO TAE



Nesta seção queremos saber um pouco sobre o seu trabalho

25) Em qual local você trabalha? *

26) Qual a sua carga horária de trabalho? *

- 1. 40h
- 2. 30h
- 3. 20h

27) Qual a seu maior nível de titulação completa? *

- 1. Ensino Fundamental
- 2. Ensino Médio
- 3. Ensino superior
- 4. Pós-graduação
- 5. Mestrado
- 6. Doutorado
- 7. Pós-doutorado

28) Há quanto você tempo trabalha na UFMG? *

- 1. Menos de 05 anos
- 2. Entre 05 e 10 anos
- 3. Entre 11 e 15 anos
- 4. Entre 16 e 20 anos
- 5. Mais de 20 anos

29) Você ocupa algum cargo de chefia? *

- 1. Sim
- 2. Não

30) Você mora perto do seu local de trabalho? *

- 1. Sim
- 2. Não

SOBRE VOCÊ

Nesta seção queremos saber um pouco sobre você

31) Como você se identifica? *

- 1. Homem
- 2. Mulher
- 3. Outro
- 4. Prefiro não responder



32) Qual a sua faixa etária? *

- 1. Entre 18 e 30
- 2. Entre 31 a 40
- 3. Entre 41 a 50
- 4. Entre 51 a 60
- 5. Acima de 60

33) Qual o seu estado civil? *

1. Solteiro(a)
2. Casado(a)/união estável
3. Outros

⋮

34) Tem pessoa(s) sobre seus cuidados? *

1. Filhos até 10 anos
2. Filhos acima de 10 anos
3. Idosos
4. Pessoas com deficiência
5. Não tenho

35) Você é uma pessoa com deficiência (PcD)? *

1. Sim
2. Não

⋮

Agradecemos a sua participação!!!!

Esta pesquisa poderá trazer discussões do lazer como conteúdo de uma política universitária, além de trazer reflexões sobre como se dá a relação trabalho/lazer para os TAE's.

Em caso de dúvidas estaremos disponíveis através dos emails apcouth@gmail.com/elianeroyalves@gmail.com.

Muito obrigada!!

Ana Cláudia Porfírio Couto (Pesquisadora Responsável)
Eliane Leroy Alves (Pesquisadora Mestranda)

Apêndice II

Email com o link da pesquisa



Eliane Leroy Alves <elianeleroyalves@gmail.com>

Ajuda para divulgação - Pesquisa de mestrado sobre os TAE's da UFMG

Eliane Leroy Alves <elianeleroyalves@gmail.com>

13 de março de 2023 às 13:40

Para: spessoal@arq.ufmg.br, info@auditoria.ufmg.br, spessoal@bu.ufmg.br, info@cac.ufmg.br, pessoal@caed.ufmg.br, sadm@cedecom.ufmg.br, sadm@ceu.ufmg.br, secretaria@microscopia.ufmg.br, spessoal@coltec.ufmg.br, secr@copeve.ufmg.br, info@copi.ufmg.br, spessoal@cp.ufmg.br, cppd <cppd@prorh.ufmg.br>, info@clit.ufmg.br, sadm@dpfo.ufmg.br, spessoal@dac.ufmg.br, info@dae.ufmg.br, info@dai.ufmg.br, daa@dap.ufmg.br, sast@prorh.ufmg.br, dci@dci.ufmg.br, info@dga.ufmg.br, info@diarq.ufmg.br, spessoal@direito.ufmg.br, sadm@dsg.ufmg.br, sadm@drca.ufmg.br, daa@drh.ufmg.br, secadm@di.ufmg.br, daa@cecom.ufmg.br, spessoal@eba.ufmg.br, spessoal@eci.ufmg.br, adm@editora.ufmg.br, info@editora.ufmg.br, EEEFFTO-Secao de Pessoal <spessoal@eeffto.ufmg.br>, spessoal@enf.ufmg.br, spessoal@adm.eng.ufmg.br, spessoal@face.ufmg.br, spessoal@fac.ufmg.br, spessoal@faich.ufmg.br, spessoal@letras.ufmg.br, spessoal@farmacia.ufmg.br, assessoria@gabinete.ufmg.br, spessoal@icb.ufmg.br, spessoal@icex.ufmg.br, spessoal@ieat.ufmg.br, spessoal@igc.ufmg.br, sadm@imprensa.ufmg.br, adm@lcc.ufmg.br, spessoal@medicina.ufmg.br, spessoal@mhihb.ufmg.br, spessoal@musica.ufmg.br, spessoal@odontologia.ufmg.br, info@pra.ufmg.br, sadm@prae.ufmg.br, secr@prox.ufmg.br, pessoal@prograd.ufmg.br, info@proplan.ufmg.br, REITORIA-PRORH-Gabinete <gab@prorh.ufmg.br>, cis@ufmg.br, info@prpg.ufmg.br, sadm@prpq.ufmg.br, info@sods.ufmg.br, secretaria-tu@ebap.ufmg.br, tuufmg@cedecom.ufmg.br, VET-Secao de Pessoal <spessoal@vet.ufmg.br>

Às

Seções de Pessoal, Secretarias Administrativas e Divisões de Apoio Administrativo

*Meu nome é Eliane Leroy Alves, sou servidora TAE da EEEFFTO e mestranda do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer, sob a orientação da Profa. Dra. Ana Cláudia Porfírio Couto. Estou desenvolvendo uma pesquisa e preciso do apoio dos colegas respondendo o questionário. Assim peço a colaboração de vocês para divulgá-la **entre os servidores Técnico-Administrativos de sua unidade.***

Caros colegas,

Meu nome é Eliane Leroy Alves, sou servidora TAE da EEEFFTO e mestranda do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da UFMG, sob a orientação da Profa. Dra. Ana Cláudia Porfírio Couto.

Considerando a nossa rotina de trabalho, a desvalorização das universidades públicas por parte dos governantes e o impacto deste cenário na qualidade de vida dos servidores, discutir o lazer na nossa vida e como conteúdo de uma política universitária é necessário e urgente.

Deste modo, convido os colegas TAE's para participarem - voluntariamente - da pesquisa "Percepção e Práticas de lazer dos Técnico-administrativos em educação da UFMG". O objetivo deste estudo é compreender como se configuram as práticas de lazer dos TAE's da UFMG e qual a percepção dos servidores em relação às ações/atividades/espacos de lazer da universidade.

Informo ainda, que você gastará menos de 10 minutos para responder ao questionário e sua participação é muito importante. Poderá trazer reflexões sobre como se dá a relação trabalho/lazer para nós, servidores TAE's.

Fique à vontade para compartilhar essa pesquisa e o link de acesso entre seus colegas TAE's da UFMG.

Participe pelo link: <https://forms.gle/PF2SExQtLugXRkaF6>

Muito obrigada pela sua colaboração!!

Abraços,

Eliane Leroy Alves
(31) 99727.6993
Ramal 7395

Apêndice III

Termo de Consentimento Livre Esclarecido

Caros colegas,

Sou Eliane Leroy Alves, servidora técnica-administrativa da UFMG e mestranda no Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer da EEEFTO/UFMG. É um grande prazer ter sua participação na pesquisa "Percepção e práticas de lazer dos técnicos-administrativos em educação da Universidade Federal de Minas Gerais" sob a responsabilidade científica da Profa. Dra. Ana Cláudia Porfírio Couto e minha participação como mestranda.

Os servidores e servidoras técnico-administrativos em educação compõem um grupo que ocupa papel central nas ações das universidades públicas, mas nos últimos anos vem passando por uma série de mudanças nas rotinas laborais decorrentes de transformação nos processos de trabalho, sobretudo pelo desenvolvimento tecnológico, e pela desvalorização das universidades públicas por parte dos governantes. Nesse cenário, há um grande impacto na qualidade de vida dos servidores e das servidoras e discutir o lazer na vida desses sujeitos e como conteúdo de uma política universitária é necessário e urgente.

O objetivo deste estudo é compreender como se configuram as vivências de lazer dos servidores e servidoras Técnico-Administrativos em Educação, dentro e/ou fora da UFMG e sua percepção e participação em relação às ações/atividades/espaços de lazer da UFMG.

O tempo médio de preenchimento deste questionário é de 10 minutos. A utilização dos dados obtidos está vinculada somente a este projeto de pesquisa ou se você concordar pode ser utilizado em futuras pesquisas. Todos os dados coletados receberão um tratamento ético de confidencialidade, ficando armazenados por um período de 5 anos na sala do GESPEL (Grupo de Estudos em Sociologia e Pedagogia do Esporte e do Lazer), localizado no 3º andar da EEEFTO - Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da UFMG, com acesso somente pelas pesquisadoras e após esse tempo serão destruídos.

Esta pesquisa não acarretará nenhum tipo de risco físico aos voluntários por não se caracterizar como uma pesquisa invasiva ou de intervenção direta com os mesmos. Poderá haver apenas o desconforto, ou constrangimento moral ao responder as perguntas, mas caso isso aconteça você terá total liberdade e direito garantido para interromper o questionário, não dando seu aceite final, sem qualquer tipo de prejuízo ou retaliação pela sua decisão. O benefício da pesquisa será conhecer as práticas de lazer dos servidores, podendo trazer discussões do lazer como conteúdo de uma política universitária, além de trazer reflexões sobre como se dá a relação trabalho / lazer para os TAE's.

Você terá total liberdade para esclarecer qualquer dúvida através da pesquisadora responsável e da pesquisadora mestranda através dos emails apcouth@gmail.com/elianeroyalves@gmail.com. Esclarecemos que sua participação é voluntária e sem qualquer tipo de remuneração financeira ou despesas. Seu nome não será divulgado sem a sua permissão. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar desta pesquisa. As informações coletadas serão utilizadas apenas para fins acadêmicos e científicos. Os resultados obtidos pela pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada.

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COEPE/UFMG). Para obter maiores esclarecimentos sobre as questões éticas, o COEP está localizado no campus UFMG Pampulha, Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II - 2º andar - Sala 2005, Belo Horizonte, MG – Brasil. CEP: 31270-901. E-mail: coep@prpq.ufmg.br. Tel: 34094592.

Se você entendeu a proposta de trabalho e concordou em participar como voluntário(a), solicitamos que nos conceda a seguir o seu consentimento formal.

Desde já agradecemos pela compreensão e voluntariedade.

Ana Cláudia Porfírio Couto (Pesquisadora Responsável)
Eliane Leroy Alves (Pesquisadora Mestranda)



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Declaro que aceito participar da pesquisa “Percepção e práticas de lazer dos técnicos-administrativos em educação da Universidade Federal de Minas Gerais”.

Adicionalmente, declaro ter compreendido o objetivo, a natureza, os riscos e benefícios da pesquisa de maneira clara e detalhada. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Concordo que os dados fornecidos por mim sejam utilizados somente para esta pesquisa e que, caso sejam utilizados em outras pesquisas, serei comunicado pelo pesquisador novamente .

Portanto, livremente dou o meu consentimento para a realização da coleta de dados.

Aceito

Apêndice IV

Anuência PRORH

CARTA DE ANUÊNCIA PRORH

Belo Horizonte, 18 de outubro de 2022

À Pró-Reitoria de Recursos Humanos

A mestranda Eliane Leroy Alves é aluna do Programa de Pós Graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer e integrante do grupo de estudos GESPEL – Grupo de Estudos em Sociologia e Pedagogia do Esporte e do Lazer, orientada pela Profa. Dra. Ana Cláudia Porfírio Couto do Departamento de Esportes da EEEFTO. Realizará uma pesquisa sobre a percepção e práticas de lazer dos técnicos-administrativos em educação (TAE) da Universidade Federal de Minas Gerais. O objetivo deste estudo é compreender como se configuram as vivências de lazer dos servidores técnico-administrativos em educação da UFMG durante e fora do seu horário de trabalho, seja dentro da UFMG ou fora dela.

Os servidores técnicos-administrativos em educação compõem um grupo que ocupa papel central nas ações das universidades públicas, mas nos últimos anos vem passando por uma série de mudanças nas rotinas laborais decorrentes de transformação nos processos de trabalho, sobretudo pelo desenvolvimento tecnológico, e pela desvalorização, por parte dos governantes das universidades públicas. Nesse cenário, há um grande impacto na qualidade de vida dos servidores e discutir o lazer na vida desses sujeitos e como conteúdo de uma política universitária é necessário e urgente.

A metodologia se baseará na aplicação de um questionário eletrônico a todos os servidores ativos da categoria técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Minas Gerais, em todos os níveis de classificação, lotados em distintas unidades acadêmicas ou unidades administrativas. A amostra será composta por aqueles que aceitarem voluntariamente responder o instrumento de coleta de dados enviado. Se necessário serão convidados para entrevista aqueles que manifestarem interesse em aprofundar no assunto.

Importante destacar que os servidores interessados em contribuir com a pesquisa assinarão um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que estabelece os aspectos centrais do estudo, possíveis riscos e benefícios, entre outros cuidados éticos no tratamento do estudo.

Ressaltamos que a identidade dos servidores não será revelada publicamente e que somente os pesquisadores responsáveis terão acesso às informações que serão utilizadas exclusivamente para essa investigação.

Para esclarecimento de dúvidas, por favor entre em contato através dos emails acpcouto@gmail.com e elianeroyalves@gmail.com ou ainda através da Secretaria do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer da UFMG pelo telefone (31) 3409.2335.

Atenciosamente,

Assinado de forma digital
por Ana Claudia Porfírio
Couto:6745916169
Dados: 2022.10.18
17:10:34 -03'00'

Ana Cláudia Porfírio Couto
Coordenadora da Pesquisa

Documento assinado digitalmente
gov.br ELIANE LEROY ALVES
Data: 19/10/2022 08:07:32-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Eliane Leroy Alves
Responsável pela Pesquisa

A Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG tem conhecimento da pesquisa mencionada neste documento, realizada por pesquisadores do curso de Mestrado em Estudos do Lazer da Universidade Federal de Minas Gerais e concede anuência para realização do estudo após aprovação pelo Comitê de Ética da UFMG.

Belo Horizonte, 19 de outubro de 2022


Pró-Reitoria de Recursos Humanos
Leonor Gonçalves
Pró-Reitora Adjunta de Recursos Humanos