

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO  
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM INOVAÇÕES E  
TECNOLOGIAS**

Sabrina Luana de Sousa Silva

**QUALIDADE DE VIDA E TELETRABALHO: PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO**

Uberaba - MG

2025

Sabrina Luana de Sousa Silva

**QUALIDADE DE VIDA E TELETRABALHO: UM ESTUDO DE CASO COM  
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu – Programa de Mestrado Profissional em Inovações e Tecnologias, da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Inovações e Tecnologias.

Orientadora: Professora Dra. Ana Claudia Granato Malpass

Coorientadores: Professor Dr. Davi Leonardo de Souza

Professor Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass

Uberaba - MG

2025

**Catálogo na fonte: Biblioteca da Universidade  
Federal do Triângulo Mineiro**

S583q Silva, Sabrina Luana de Sousa  
Qualidade de vida e teletrabalho: percepções dos servidores da  
Universidade Federal do Triângulo Mineiro / Sabrina Luana de Sou-  
sa Silva. -- 2025.  
96 p. : il., tab.

Dissertação (Mestrado Profissional em Inovações e Tecnolo-  
gias) -- Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, MG,  
2025  
Orientadora: Profa. Dra. Ana Claudia Granato Malpass  
Coorientadores: Prof. Dr. Davi Leonardo de Souza; Prof. Dr.  
Geoffroy Roger Pointer Malpass

1. Administração pública. 2. Teletrabalho. 3. Qualidade de vida no  
trabalho. I. Malpass, Ana Claudia Granato. II. Universidade Federal  
do Triângulo Mineiro. III. Título.

CDU 331.101.37

**SABRINA LUANA DE SOUSA SILVA**

**QUALIDADE DE VIDA E TELETRABALHO: PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Profissional em Inovações e Tecnologias da Universidade Federal do Triângulo Mineiro como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Uberaba, 04 de novembro de 2025

**Banca Examinadora:**

Dra. Ana Claudia Granato Malpass - Orientadora  
Universidade Federal do Triângulo Mineiro

Dra. Rafaela Cristina Sanfelice  
Universidade Federal de Alfenas

Dra. Leila Rute Oliveira Gurgel do Amaral  
Universidade Federal do Tocantins

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** LEILA RUTE OLIVEIRA GURGEL DO AMARAL  
Data: 25/11/2025 10:28:57-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>



Documento assinado eletronicamente por **ANA CLAUDIA GRANATO MALPASS, Professor do Magistério Superior**, em 04/11/2025, às 17:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#) e no art. 34 da [Portaria Reitoria/UFTM nº 215, de 16 de julho de 2024](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rafaela Cristina Sanfelice, Usuário Externo**, em 05/11/2025, às 09:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#) e no art. 34 da [Portaria Reitoria/UFTM nº 215, de 16 de julho de 2024](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufmt.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufmt.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1625164** e o código CRC **4234FBD1**.

Aos meus filhos, Stella e Samuel, cujos sorrisos sustentaram meu cansaço e me lembraram, mesmo nos dias mais difíceis, do valor de continuar.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, por ter direcionado meus passos para realização do Mestrado, por caminhos que por vezes não entendi mas que ao final fizeram todo sentido, e por ter me dado forças para chegar até aqui.

Ao meu esposo Marcos, pela compreensão e apoio incondicional na realização de todos os meus projetos, sabendo que todos fazem parte do projeto mais importante de todos - a construção da nossa família.

Aos meus filhos, Stella e Samuel, por serem a minha maior realização e o meu combustível diário na busca de uma vida melhor.

À minha mãe, Rozimar, por ser a minha base e garantir que meus filhos receberam o melhor cuidado possível nos momentos em que precisei me ausentar para realização do Mestrado.

Ao meu pai, Vilmar (*in memoriam*), que sempre me apoiou tanto em meus estudos como em todas as minhas conquistas, e tenho certeza de que se ainda estivesse aqui não seria diferente dessa vez.

Aos meus colegas da Pró-Reitoria de Ensino, em especial à minha amiga Kelly, por me fazer acreditar que era possível, me incentivar e auxiliar em todas as etapas para a realização do Mestrado.

À minha chefe e amiga Julia Elba, pelo incentivo e apoio na realização do Mestrado.

Aos colegas do mestrado, que tornaram os desafios mais leves ao serem compartilhados, com muitas conversas, realização de trabalhos em grupo, caronas até o campus e ainda pelo carinho e cuidado dispensados por todos para comigo durante a minha gestação.

À Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), pela excelência do Programa, pela oportunidade concedida aos servidores em se capacitarem com o apoio das Ações de Desenvolvimento em Serviço, e ainda pela permissão concedida para a realização da presente pesquisa com seu quadro de servidores técnico-administrativos.

E por último, mas não menos importante, à minha orientadora, professora Ana Claudia Granato Malpass, por ter me guiado em cada passo dessa jornada com extrema atenção, carinho e dedicação. Minha eterna gratidão!

"Não é o quanto fazemos, mas quanto amor colocamos no que fazemos."

— *Santa Teresa de Calcutá*

## RESUMO

O avanço tecnológico e a globalização têm transformado profundamente o ambiente e as relações de trabalho. Entre essas mudanças, destaca-se a expansão do teletrabalho, impulsionada pela pandemia de COVID-19. No contexto do serviço público, essa ampliação tem gerado crescente interesse sobre suas implicações na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Este estudo teve como objetivo analisar a percepção de QVT no teletrabalho entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) que atuam nessa modalidade há pelo menos seis meses. A abordagem metodológica foi quali-quantitativa, utilizando como instrumento a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho (EQVTe), proposta por Andrade (2020), composta por 27 itens que investigam cinco dimensões relacionadas ao teletrabalho: Autogestão do Teletrabalho, Contexto do Teletrabalho, Infraestrutura de Trabalho, Estrutura Tecnológica e Sobrecarga de Trabalho. Os itens foram avaliados em escala Likert de 11 pontos e a consistência interna da escala foi confirmada com alfa de Cronbach de 0,94. A análise quantitativa foi aprofundada com o uso da cartografia psicométrica proposta por Ferreira (2012), possibilitando a visualização da distribuição das respostas em diferentes zonas de bem-estar. Foram aplicadas ainda duas questões abertas para explorar a percepção subjetiva dos servidores sobre o bem-estar e o mal-estar no teletrabalho, cujas respostas foram analisadas por meio da identificação de palavras recorrentes e seleção de trechos ilustrativos. Os resultados revelaram percepções predominantemente positivas nas dimensões Autogestão, Infraestrutura e Estrutura Tecnológica, sugerindo que os servidores se sentem autônomos, organizados e amparados por boas condições materiais e técnicas. A Sobrecarga de Trabalho apresentou os piores escores, refletindo pressão e exigência excessiva. Já o Contexto do Teletrabalho mostrou maior variabilidade, especialmente em relação ao apoio institucional e à valorização profissional. Os achados indicam que o teletrabalho, quando bem estruturado, pode contribuir para o bem-estar dos servidores. Os resultados fornecem subsídios relevantes para pesquisas futuras e para o aperfeiçoamento das políticas institucionais relacionadas ao teletrabalho.

Palavras-chave: teletrabalho; qualidade de vida no trabalho; serviço público

## ABSTRACT

Technological advancement and globalization have profoundly transformed the work environment and labor relations. Among these changes, the expansion of telework stands out, significantly intensified in recent years, especially after the COVID-19 pandemic. In the context of the Brazilian public sector, this expansion has generated growing interest in its implications for Quality of Work Life (QWL). This study aimed to analyze the perception of QWL in telework among technical-administrative staff at the Federal University of Triângulo Mineiro (UFTM) who have been working in this modality for at least six months. The methodological approach was quali-quantitative, using the Quality of Life in Telework Scale (EQVTe), developed by Andrade (2020), as the main instrument. The scale comprises 27 items that investigate five telework-related dimensions: Telework Self-Management, Telework Context, Work Infrastructure, Technological Structure, and Work Overload. Items were rated on an 11-point Likert scale, and the internal consistency of the scale was confirmed with a Cronbach's alpha of 0.94. The quantitative analysis was further deepened using the psychometric cartography proposed by Ferreira (2012), which enabled the visualization of response distributions across different well-being zones. Two open-ended questions were also included to explore the participants' subjective perceptions of well-being and distress in telework, whose responses were examined through the identification of recurring words and illustrative excerpts. The results revealed predominantly positive perceptions in the dimensions of Self-Management, Infrastructure, and Technological Structure, suggesting that the participants feel autonomous, organized, and supported by adequate material and technical conditions. The Work Overload dimension showed the lowest scores, reflecting perceptions of pressure and excessive demands. The Telework Context dimension presented greater variability, especially regarding institutional support and professional recognition. The findings indicate that telework, when well-structured, can contribute to workers' well-being. The results provide relevant input for future research and for the enhancement of institutional policies related to telework.

**Keywords:** Telework; quality of work life; public service.

## LISTA DE TABELAS

|                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1 – Alfa de Cronbach por item da EQVTe .....                                           | 34 |
| Tabela 2 – Características sociodemográficas dos participantes .....                          | 36 |
| Tabela 3 – Características funcionais dos participantes .....                                 | 37 |
| Tabela 4 – Estatística Descritiva – Dimensão 1: Autogestão do Teletrabalho .....              | 38 |
| Tabela 5 – Estatística Descritiva – Dimensão 2: Contexto do Teletrabalho .....                | 40 |
| Tabela 6 – Estatística Descritiva – Dimensão 3: Infraestrutura de Trabalho .....              | 41 |
| Tabela 7 – Estatística Descritiva – Dimensão 4: Estrutura Tecnológica .....                   | 42 |
| Tabela 8 – Estatística Descritiva – Dimensão 5: Sobrecarga de trabalho<br>(normalizado) ..... | 43 |
| Tabela 9 – Distribuição percentual das zonas de bem-estar por item da EQVTe .....             | 46 |
| Tabela 10 – Resultados comparativos por gênero .....                                          | 49 |
| Tabela 11 – Resultados comparativos por faixa etária .....                                    | 51 |
| Tabela 12 – Comparação por Estado Civil .....                                                 | 52 |
| Tabela 13 – Resultados comparativos por número de filhos .....                                | 53 |
| Tabela 14 – Resultados comparativos por escolaridade .....                                    | 55 |
| Tabela 15 – Resultados comparativos por tempo de serviço .....                                | 57 |
| Tabela 16 – Resultados comparativos por modalidade .....                                      | 59 |
| Tabela 17 - Regressão logística: análise do modelo .....                                      | 61 |
| Tabela 18 - Regressão logística .....                                                         | 61 |

## **LISTA DE SIGLAS**

AGU - Advocacia Geral da União

APF - Administração Pública Federal

CQVT - Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho

CPGD - Comitê Permanente de Acompanhamento do Programa de Gestão e Desempenho da Universidade Federal do Triângulo Mineiro

DTI - Departamento de Tecnologia da Informação

EQVTe - Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho

ENAP - Escola Nacional de Administração Pública

HC-UFTM - Hospital de Clínicas da UFTM

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

QVTe - Qualidade de Vida no Teletrabalho

SERPRO - Serviço Federal de Processamento de Dados

PGD - Programa de Gestão e Desempenho

PRORH - Pró-Reitoria de Recursos Humanos

Proplan - Pró-Reitoria de Planejamento

TIC - Tecnologia da Informação e Comunicação

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TCU - Tribunal de Contas da União

UFTM - Universidade Federal do Triângulo Mineiro

## SUMÁRIO

|                                                                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUÇÃO .....</b>                                                                                    | <b>13</b> |
| <b>2. REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>                                                                            | <b>15</b> |
| 2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT .....                                                                 | 15        |
| 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO .....                                                                | 17        |
| 2.2.1 Qualidade De Vida No Trabalho Na Uftm .....                                                             | 18        |
| 2.3 TELETRABALHO.....                                                                                         | 20        |
| 2.3.1 Teletrabalho no Serviço Público Federal .....                                                           | 21        |
| 2.3.2 Teletrabalho na UFTM.....                                                                               | 23        |
| 2.5 QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO (QVTe).....                                                             | 25        |
| <b>3. METODOLOGIA .....</b>                                                                                   | <b>29</b> |
| 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....                                                                           | 29        |
| 3.2 INSTRUMENTO.....                                                                                          | 30        |
| 3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....                                                                                  | 31        |
| 3.4 ASPECTOS ÉTICOS, RISCOS E BENEFÍCIOS.....                                                                 | 32        |
| <b>4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>                                                       | <b>33</b> |
| 4.1 REVALIDAÇÃO DA ESCALA EQVTe NA AMOSTRA ESTUDADA.....                                                      | 33        |
| 4.2 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E FUNCIONAL DOS PARTICIPANTES....                                                 | 36        |
| 4.2.1 – Características sociodemográficas .....                                                               | 36        |
| 4.2.2 – Características funcionais.....                                                                       | 37        |
| 4.3 RESULTADOS DESCRITIVOS .....                                                                              | 38        |
| 4.3.1 – Dimensão 1: Autogestão do Teletrabalho.....                                                           | 38        |
| 4.3.2 – Dimensão 2: Contexto do teletrabalho.....                                                             | 40        |
| 4.3.3 – Dimensão 3: Infraestrutura de trabalho .....                                                          | 41        |
| 4.3.4 – Dimensão 4: Estrutura tecnológica .....                                                               | 42        |
| 4.3.5 – Dimensão 5: Sobrecarga de trabalho .....                                                              | 43        |
| 4.4 ANÁLISE DAS ZONAS DE BEM-ESTAR E MAL-ESTAR: CARTOGRAFIA<br>PSICOMÉTRICA.....                              | 44        |
| 4.5 ANÁLISE COMPARATIVA POR VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E<br>FUNCIONAIS.....                                  | 49        |
| 4.5.1 Análise comparativa das dimensões de e-QVT por gênero.....                                              | 49        |
| 4.5.2 Análise comparativa das dimensões de e-QVT por faixa etária .....                                       | 50        |
| 4.5.3 Análise comparativa das dimensões de e-QVT por estado civil .....                                       | 52        |
| 4.5.4 Análise comparativa das dimensões de e-QVT por estrutura familiar ...                                   | 53        |
| 4.5.5 Análise comparativa das dimensões de e-QVT por escolaridade.....                                        | 55        |
| 4.5.6 Análise comparativa das dimensões de e-QVT por tempo de serviço...57                                    |           |
| 4.5.7 Análise comparativa das dimensões de e-QVT por modalidade de<br>teletrabalho (integral x parcial) ..... | 59        |
| 4.6 ANÁLISE DE REGRESSÃO LOGÍSTICA .....                                                                      | 60        |
| 4.7 ANÁLISE QUALITATIVA.....                                                                                  | 62        |
| <b>5. CONCLUSÃO .....</b>                                                                                     | <b>69</b> |

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| REFERÊNCIAS.....                        | 71 |
| APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO..... | 79 |

# 1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o avanço tecnológico e a globalização têm transformado profundamente o ambiente e as relações de trabalho. A preocupação com o bem-estar dos colaboradores tornou-se uma prioridade para organizações de todos os setores, evidenciando a importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como elemento estratégico para a sustentabilidade institucional. A implementação de práticas voltadas à QVT contribui diretamente para o engajamento e a motivação dos trabalhadores, com reflexos positivos na produtividade e no desempenho organizacional (Queiroz *et al.*, 2019).

Uma das mudanças mais significativas desse novo cenário é a adoção crescente do teletrabalho. Este modelo de trabalho, que permite aos funcionários desempenharem suas atividades fora do ambiente tradicional de escritório, ganhou ainda mais relevância com a pandemia de COVID-19, que forçou muitas organizações a adotarem o teletrabalho como medida emergencial para garantir a continuidade das atividades e a segurança dos trabalhadores (Queiroz, 2021; Silva, 2023). No entanto, mesmo em um cenário pós-pandêmico, o teletrabalho permanece como uma tendência global, despertando o interesse de instituições públicas e privadas, o que reforça a necessidade de refletir sobre seus impactos na QVT.

Embora muitos estudiosos tenham se dedicado à temática da qualidade de vida do trabalhador, não há ainda consenso quanto à definição de QVT. Para Chiavenato (2020), cada colaborador percebe sua QVT de forma própria e subjetiva. Em razão disso, os diferentes modelos de QVT se baseiam na avaliação da percepção dos colaboradores, que pode ser realizada por diversos meios, como entrevistas e questionários. Trata-se, portanto, de uma abordagem centrada na percepção dos trabalhadores, que orienta a forma como a QVT será analisada neste estudo.

De acordo com Razika, Djamel e Rachid (2023), a QVT envolve aspectos como condições de trabalho adequadas, um conteúdo de trabalho que ofereça desafios e oportunidades de crescimento, uma organização do trabalho justa e equilibrada, e a possibilidade de manter um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal. Outrossim, Baasch e Laner (2011) destacam que a compreensão dos significados atribuídos ao trabalho é essencial para promover o equilíbrio emocional e a saúde

mental dos profissionais. Uma percepção positiva do trabalho pode, portanto, ser vista como um componente vital da QVT, afetando diretamente a motivação e o desempenho dos indivíduos.

No contexto do teletrabalho, a QVT assume novas dimensões e desafios. A pesquisa de Filardi, Castro e Zanini (2020) aponta que o teletrabalho oferece vantagens como a flexibilidade de horários, a autonomia no gerenciamento das tarefas e a redução do estresse relacionado ao deslocamento diário, o que pode contribuir para um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Contudo, o estudo também revela desvantagens significativas, como a sensação de isolamento, a dificuldade de comunicação e a falta de reconhecimento por parte dos colegas e supervisores, além da sobrecarga de trabalho e a dificuldade em separar o ambiente doméstico do profissional.

Diante disso, investigar sistematicamente a relação percebida entre teletrabalho e QVT torna-se fundamental para subsidiar políticas e práticas que maximizem os benefícios e ajudem a enfrentar os desafios dessa modalidade, garantindo que o teletrabalho contribua de maneira positiva tanto para o bem-estar dos funcionários quanto para a eficiência das organizações. No contexto da administração pública, essa investigação pode contribuir para o aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas, com reflexos positivos no desempenho organizacional.

Assim, a presente pesquisa teve como objetivo geral analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) sobre sua QVT no contexto do teletrabalho. A escolha por essa população justifica-se pela relevância do tema no contexto da administração pública e pelo crescente interesse dos servidores por essa forma de trabalho, cuja adoção tem suscitado diferentes percepções e debates institucionais quanto aos seus benefícios e limitações.

Tal cenário despertou o interesse em compreender de forma sistematizada as percepções dos trabalhadores sobre sua experiência no teletrabalho, contribuindo para ampliar o entendimento institucional acerca dessa realidade ainda em consolidação. Trata-se de uma investigação de caráter descritivo, que não parte de hipóteses previamente formuladas, mas busca identificar padrões e relações percebidas pelos servidores em relação à sua QVT. Dessa forma, os objetivos específicos da pesquisa foram:

- Identificar os principais fatores que influenciam a percepção da QVT no contexto do teletrabalho entre os servidores técnico-administrativos da UFTM;
- Compreender as percepções dos servidores sobre as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho;
- Verificar possíveis diferenças nas percepções de QVT no teletrabalho com base em variáveis sociodemográficas, como gênero, estrutura familiar e tempo de serviço.

A pesquisa adota uma abordagem quali-quantitativa, utilizando como instrumento a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho (EQVTe), elaborada por Andrade (2020), a qual avalia a percepção dos servidores em relação a cinco dimensões: autogestão, contexto do teletrabalho, infraestrutura, estrutura tecnológica e sobrecarga de trabalho. Ao sistematizar essas percepções no contexto da UFTM, o estudo busca oferecer subsídios para o aprimoramento das condições de trabalho dos servidores e para o fortalecimento de práticas institucionais voltadas à gestão eficiente e à valorização dos servidores.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

A QVT está intimamente relacionada à capacidade dos trabalhadores de alcançarem suas expectativas e satisfazerem suas necessidades pessoais através das atividades desempenhadas na organização. Dessa forma, ela afeta as ações dos indivíduos em aspectos como motivação para o trabalho, criatividade, envolvimento nas tarefas e interesse na proposta de melhorias e inovação, além da flexibilidade e adaptabilidade, o que por conseguinte impacta diretamente na produtividade (Chiavenato, 2020). Essa perspectiva reconhece que a QVT não é uma condição fixa ou uniforme, mas sim uma vivência particular dos trabalhadores em relação às suas condições laborais, o que justifica o uso de instrumentos que captam a percepção individual sobre o ambiente de trabalho.

Ao longo do tempo, em um cenário organizacional cada vez mais dinâmico, o trabalho tem consumido uma porção cada vez maior do tempo das pessoas. No

passado, trabalhava-se basicamente para garantir a subsistência, sem grande preocupação com aumentos de produção ou cumprimento de metas. Entretanto, após a Revolução Industrial, surgiu a necessidade de adotar métodos de produção em massa, em busca de atender a um mercado consumidor em expansão. Como resultado, passou-se a demandar que os trabalhadores permanecessem em seus locais de trabalho por períodos mais longos do que estavam habituados (Queiroz *et al.*, 2019).

A preocupação com a organização do trabalho passa a estar presente de forma mais enfática nas organizações desde o advento da administração científica. Entretanto, a origem da denominação QVT remonta historicamente ao trabalho de Eric Trist e seus colaboradores em 1950, que desenvolveram experiências com foco na reestruturação de tarefas, visando melhorar as condições de trabalho dos empregados (Fernandes, 1996).

Considerando a subjetividade no conceito de QVT, diversos modelos teóricos de avaliação foram sendo formulados ao longo dos anos, destacando-se como pioneiros os modelos de Walton de 1973), Hackman e Oldham de 1974, Westley de 1979, Werther e Davis de 1981 e Nadler e Lawler de 1983. (Pedroso; Pilatti, 2010; Silva, 2023). O modelo de Walton segue sendo amplamente utilizado na atualidade por abranger uma maior gama de dimensões relacionadas ao trabalho, sendo elas: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso ou desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e vida, e relevância social (Pedroso; Pilatti, 2010; Almeida; Giotti; Barros, 2019).

Estudos recentes têm destacado o equilíbrio entre vida profissional e pessoal como um fator primordial na melhoria da QVT. O impacto positivo desse equilíbrio contribui para o desenvolvimento geral das organizações em longo prazo, enquanto é capaz de aumentar a produtividade, o desenvolvimento de habilidades e a eficiência dos trabalhadores (Bhende *et al.*, 2020). Investir na QVT não apenas promove um ambiente de trabalho mais saudável e satisfatório para os funcionários, mas também reduz a rotatividade de pessoal e os custos associados ao recrutamento e treinamento de novos colaboradores. É uma decisão estratégica que beneficia tanto os empregados quanto a organização como um todo.

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO SERVIÇO PÚBLICO

Embora a temática da QVT venha recebendo maior atenção nas organizações do setor privado, quando se trata da gestão da QVT no Serviço Público, apesar do crescente interesse observado na literatura, o tema ainda é considerado incipiente (Andrade; Limongi-França; Stefano, 2019). Ao mesmo tempo, a análise da literatura revela que a promoção da QVT no serviço público pode ser abordada sob três perspectivas de equivalente importância: o bem-estar dos próprios servidores, a satisfação dos usuários-cidadãos e a eficiência e eficácia dos serviços oferecidos pelos órgãos públicos (Alfenas, 2013). Essa perspectiva destaca que investir na QVT dos servidores públicos é importante não somente para melhorar sua própria qualidade de vida, mas também para se observar uma melhoria na produtividade e na qualidade dos serviços prestados à população.

Autores como Brandão e Bastos (1993) observam que, historicamente, a representação social do servidor público tem sido associada a estigmas como incompetência, ociosidade e desqualificação, muitas vezes sendo atribuída a este a responsabilidade pelo mau desempenho dos serviços prestados pelo Estado. Isso destaca ainda mais a importância de compreender o comportamento dos servidores nas instituições públicas, a fim de desenvolver práticas de gestão de pessoas que promovam a retenção de talentos e assegurem maior eficiência e produtividade, sem deixar de considerar as aspirações, desejos e necessidades dos próprios servidores (Alves; Correia; Silva, 2019).

Nesse sentido, pesquisas recentes vêm buscando o aprofundamento nas descobertas de quais fatores possuem maior impacto na QVT dos servidores públicos. O estudo de Amâncio, Mendes e Martins (2021) destaca como características mais apontadas como responsáveis pelos níveis de satisfação dos servidores públicos a relevância social do trabalho, seguido pela integração social e o equilíbrio entre trabalho e vida. Em contrapartida, o estudo aponta como as principais questões que comprometem a QVT o constitucionalismo, englobando características inatas ao serviço público; a remuneração, considerada injusta por muitos; a restrita concessão de oportunidades de crescimento; e as condições de trabalho ofertadas.

Já o estudo de Klein, Pereira e Lemos (2019) identificou que enquanto a percepção de oportunidade de crescimento profissional e o reconhecimento pelo

trabalho individual e coletivo é maior entre servidores com pouco tempo na instituição e/ou de serviço público, a percepção sobre a sobrecarga de tarefas e a pressão para a realização aumenta quanto maior é o tempo na instituição e/ou no serviço público. Esses achados reforçam a necessidade de programas de QVT que fomentem a satisfação dos servidores em longo prazo, para que possam se manter oferecendo serviços de qualidade à população.

### 2.2.1 Qualidade De Vida No Trabalho Na UFTM

Na UFTM, a temática da QVT tem sido incorporada de forma gradual à pauta institucional. O Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho (CQVT), vinculado à Pró-Reitoria de Recursos Humanos, foi instituído por meio da Portaria Reitoria/UFTM Nº 86, de 17 de agosto de 2021, com a finalidade de “identificar a percepção dos servidores a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT na Instituição, bem como propor, acompanhar e avaliar ações e projetos que comporão o Programa de QVT na UFTM e a respectiva Política” (UFTM, 2021).

Em 2022, o Comitê conduziu a primeira pesquisa institucional sobre a percepção da QVT dos agentes públicos da UFTM, com a participação de aproximadamente 500 trabalhadores da Universidade, incluindo servidores técnico-administrativos, docentes, colaboradores do Hospital de Clínicas da UFTM (HC-UFTM), estagiários e terceirizados. Os resultados obtidos indicaram que a média geral de QVT percebida na instituição foi classificada como de bem-estar moderado, situando-se próxima da zona de transição, o que ressalta a necessidade de atenção institucional aos fatores que ainda comprometem o bem-estar dos trabalhadores (UFTM, 2023a).

De acordo com o relatório da pesquisa, os principais fatores identificados como geradores de mal-estar no trabalho foram as dificuldades nas relações interpessoais e profissionais - frequentemente marcadas por situações de desrespeito, comunicação ineficaz e inflexibilidade - além da precariedade nas condições físicas de trabalho, da escassez de valorização e reconhecimento, e da sobrecarga decorrente da excessiva burocratização das atividades. Por outro lado, os fatores mais associados ao bem-estar no trabalho foram boas relações interpessoais, o sentimento de realização e contribuição para sociedade, a identificação com as atividades desempenhadas e a estabilidade no emprego (UFTM, 2023a).

A pesquisa revelou ainda que a execução do trabalho com equilíbrio entre trabalho e vida pessoal foi o tema mais destacado entre os trabalhadores como associado a QVT. Nesse sentido, quando foi questionado aos trabalhadores sobre a

QVT durante o período da pandemia, houve um destaque para as vantagens do trabalho remoto como forma de promover esse equilíbrio. Foram mencionadas também outras vantagens dessa modalidade de trabalho como a melhoria na alimentação, redução dos custos e estresse relacionados ao deslocamento e maior autonomia na gestão das tarefas. Entretanto foram pontuados aspectos negativos como a sobrecarga de trabalho, dificuldades na comunicação e sensação de isolamento. Esses achados demonstram a relevância de se investigar de forma mais aprofundada a relação entre o teletrabalho e QVT nas instituições públicas, especialmente em um cenário pós-pandêmico.

Além da pesquisa conduzida pelo CQVT, a temática da QVT também tem sido objeto de investigações acadêmicas no âmbito da UFTM. Silva (2023) realizou um diagnóstico da percepção de QVT entre servidores docentes e técnico-administrativos de dois institutos da universidade, com base no modelo proposto por Walton de 1973, que contempla oito dimensões da qualidade de vida no trabalho. Os resultados indicaram níveis satisfatórios de QVT em parte das dimensões avaliadas, entretanto as dimensões trabalho e o espaço total da vida, oportunidade de crescimento contínuo e segurança, compensação justa e adequada e condições de trabalho obtiveram níveis mais baixos de satisfação, sinalizando a necessidade de aprofundamento e aprimoramento nessas áreas.

Por ter sido realizado em apenas dois institutos da UFTM, o estudo de Silva (2023) representa um recorte importante, mas pontual da realidade institucional. A presente pesquisa busca, assim, dar continuidade a essa investigação, ampliando o olhar para um universo mais abrangente de servidores técnico-administrativos e voltando-se especialmente para o contexto do teletrabalho. É relevante observar que a coleta de dados do estudo anterior foi realizada antes da implementação dessa modalidade na universidade, o que reforça a atualidade e a relevância do presente estudo. Ao atualizar o foco da análise e considerar os desafios e especificidades dessa nova forma de organização do trabalho, espera-se contribuir com o fortalecimento do debate sobre QVT na UFTM, em consonância com os esforços que já vêm sendo desenvolvidos na instituição, tanto em âmbito acadêmico quanto institucional.

## 2.3 TELETRABALHO

Embora possa haver uma perspectiva geral de que o Teletrabalho é um tema muito recente, impulsionado pela pandemia da COVID-19, a expressão origina-se em

meados dos anos 70, quando Jack Nilles utilizou o termo *telecommuting* para designar as atividades laborais realizadas fora do ambiente comum de trabalho e com o uso da Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC (Mishima-Santos, Renier e Sticca, 2021). De modo geral, observa-se que as diversas definições de teletrabalho encontradas na literatura incluem a descrição do local onde o trabalho é realizado, a duração do trabalho (tempo integral ou parcial) e a utilização de tecnologias da informação e comunicação. O Quadro 1 apresenta definições de diferentes autores ao longo do tempo.

Quadro 1 – Um olhar conceitual sobre teletrabalho

| <b>Autores   Ano</b>         | <b>Conceituação de Teletrabalho</b>                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nilles (1988)                | Teletrabalho é um termo cunhado pelo autor em 1973 para se referir à substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores.                           |
| Van Sell e Jacobs (1994)     | É caracterizado pela utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto, um ou mais dias por semana.                                                           |
| Illegems e Verbeke (2004)    | Definem o teletrabalho como trabalho remunerado a partir de casa, de um escritório satélite, de um centro de teletrabalho ou de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal por pelo menos um dia. |
| Rosenfield e de Alves (2011) | Em sentido restritivo, teletrabalho pode ser definido como trabalho a distância com utilização de TIC.                                                                                                                 |

Fonte: Leite, Lemos e Schneider, 2019

Rodrigues (2011) afirma que o teletrabalho tende a ser a forma de prestação de trabalho mais utilizada no decorrer do século XXI, concentrando na sociedade

contemporânea, conhecida como sociedade da informação, um elevado número de teletrabalhadores. É interessante observar que essa afirmação foi feita anos antes de se pensar na deflagração da pandemia de COVID-19, que forçou muitos trabalhadores a deixarem seus escritórios e realizarem suas atividades laborais remotamente a partir de suas residências.

Já a partir do cenário pandêmico, a modalidade de teletrabalho passou de exceção para regra em muitas empresas, inclusive no setor público, em que 98% dos servidores da Rede Federal de Educação encontravam-se em teletrabalho em setembro de 2020 (Silva, 2023).

### 2.3.1 Teletrabalho no Serviço Público Federal

No contexto do serviço público brasileiro, a primeira instituição a implantar o teletrabalho foi a empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), por meio de um projeto piloto em 2006. O programa apresentou um ganho em produtividade de 10,5% e uma economia em logística de 47,1%. Em 2009, o Tribunal de Contas da União (TCU) também implementou o teletrabalho, com adesão de cerca de 10% a 12% dos servidores, alcançando uma redução de 45% no estoque de processos. Em 2010, a Receita Federal iniciou um programa piloto para os auditores fiscais, seguido pela Advocacia Geral da União (AGU) em 2011. A implementação desses programas apresentou em comum a exigência de aumento na produtividade dos órgãos, em comparação às metas determinadas para as atividades presenciais (Silva, 2015).

Indiscutivelmente, o ano de 2020 marca uma considerável mudança na perspectiva do teletrabalho no serviço público, quando a deflagração da pandemia de COVID-19, e a consequente necessidade de isolamento social como forma de potencial redução do contágio pelo vírus SARS-CoV-2, força aquilo que antes era exceção tornar-se regra, visto que o teletrabalho passa a ser a alternativa para manter o funcionamento de muitos serviços públicos. Importante ressaltar que essa migração para um modelo de trabalho fora da localidade do órgão se deu inicialmente de forma abrupta e sem planejamento prévio, tendo em vista a necessidade de medidas emergenciais (Queiroz, 2021; Silva, 2023).

Após um período de aproximadamente um ano, com 63% da força de trabalho federal exercendo suas atividades em teletrabalho, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) realizou uma pesquisa com mais de 45 mil participantes e apresentou, em seus resultados preliminares, que a maioria dos servidores apoiam a política de teletrabalho, e gostariam de futuramente retornar às atividades em formato híbrido, equilibrando as horas de trabalho em parte no escritório e parte na modalidade teletrabalho (ENAP, 2020).

O cenário pandêmico causa uma brusca ruptura cultural, levando órgãos e entidades a repensar o modelo convencional de gestão do trabalho no serviço público brasileiro. Esse contexto evidenciou a necessidade de regulamentação do trabalho remoto e levou à reformulação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) do Governo Federal, um modelo de trabalho inicialmente previsto em 1995, por meio do Decreto nº 1.590/95 (BRASIL, 1995). Esse decreto, que dispunha sobre a jornada de trabalho dos servidores, mencionava a implementação do programa de gestão, com a possibilidade de dispensa do registro de ponto caso os resultados fossem efetivamente mensuráveis. O PGD, porém, iniciou sua implementação em larga escala quando a IN nº 65, de 30 de julho de 2020 (BRASIL, 2020), trouxe as ferramentas necessárias à sua inclusão na pauta do serviço público brasileiro (Virgílio e Burigo, 2023; BRASIL, 2023). Essa introduz modificações significativas, com destaque para a substituição do controle de frequência pelo controle de resultados, o que passa a possibilitar, portanto, a realização do teletrabalho, de forma integral ou parcial, que nada mais é do que realização das atividades fora das dependências do órgão ou entidade (BRASIL, 2023).

Embora a Instrução Normativa nº 65 (BRASIL, 2023) represente um marco para a implementação do Programa de Gestão, o período a seguir é marcado por grande experimentação institucional e normativa. A publicação do Decreto Nº 11.072, de 17 de maio de 2022 (BRASIL, 2022), introduz inovações ao PGD, definindo atividades permitidas, número de vagas, restrições baseadas em vínculos e funções, exigências de produtividade para teletrabalho, termos de ciência e responsabilidade dos participantes, prazos mínimos para convocações e aborda explicitamente o teletrabalho no exterior. No início de abril de 2023, 120 órgãos e entidades estavam executando o PGD, o que corresponde a 61% da Administração Pública Federal (APF) com o programa implementado. Dessa forma, o PGD já se tornou uma realidade para

milhares de servidores, e tal avanço apresenta novos desafios de gestão e regulamentação (BRASIL,2023).

### 2.3.2 Teletrabalho na UFTM

A adoção do trabalho remoto na UFTM teve início de forma emergencial em março de 2020, com a publicação da Resolução nº 15/2020, que autorizou a realização das atividades administrativas não essenciais de forma remota, como medida de enfrentamento à pandemia de COVID-19. Assim como ocorreu em outras Instituições Federais de Ensino Superior, a suspensão das atividades presenciais e a implementação do trabalho (e do ensino) remoto foram estratégias utilizadas para mitigar os impactos da crise sanitária e garantir a continuidade das atividades (Silva, 2023).

Com a melhoria dos indicadores sanitários, as atividades foram gradualmente sendo retomadas ao formato presencial. Em março de 2022, a instituição anunciou o retorno a 100% das atividades presenciais, mantendo a possibilidade de trabalho remoto apenas aos servidores em condições específicas, amparados pela Instrução Normativa nº 90, de 28 de setembro de 2021 do Governo Federal (UFTM, 2022), a qual por sua vez foi revogada em maio do mesmo ano. Paralelamente, nesse mesmo ano, foi publicado o Decreto Nº 11.072, de 17 de maio de 2022 (BRASIL, 2022) que, conforme abordado no capítulo anterior, dispôs sobre o PGD no âmbito da APF, dando início às discussões institucionais sobre a regulamentação do teletrabalho na UFTM.

Em dezembro do mesmo ano, é publicada a Portaria Reitoria/UFTM nº 141, de 14 de dezembro de 2022 (UFTM, 2022b), regulamentando o PGD na modalidade teletrabalho na instituição. A normativa estabeleceu diretrizes para a implementação da modalidade, definindo critérios de elegibilidade, formas de acompanhamento e responsabilidades dos gestores e dos participantes. Como parte da implementação gradual do PGD, a UFTM iniciou, em abril de 2023, uma etapa piloto com quatro unidades administrativas: Pró-Reitoria de Planejamento (Proplan), Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), Departamento de Tecnologia da Informação (DTI) e Campus Universitário de Iturama. Essa fase inicial, com duração de três meses, teve como objetivo testar os fluxos de trabalho, os instrumentos de monitoramento e a viabilidade da execução remota das atividades com base nos planos de trabalho pactuados (UFTM, 2023b).

Finalizada a etapa piloto, a implementação e o acompanhamento do programa passaram a ser responsabilidade do Comitê Permanente de Acompanhamento do Programa de Gestão e Desempenho da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (CPGD), instância colegiada instituída por meio da Portaria Reitoria/UFTM nº 146, de 11 de janeiro de 2023, “responsável pela análise das propostas de adesão e pelo acompanhamento da implementação e dos resultados do Programa de Gestão e Desempenho da Universidade Federal do Triângulo Mineiro – PGDUFTM” (UFTM, 2023c).

De acordo com a regulamentação vigente, a adesão ao teletrabalho na UFTM é voluntária e individual, podendo ser realizada em regime parcial ou integral, desde que as atividades desempenhadas sejam compatíveis com a execução remota e constem nas tabelas de atividades homologadas. Os servidores participantes são dispensados do controle de frequência nos dias de trabalho remoto e devem cumprir as metas estabelecidas nos seus respectivos planos de trabalho (UFTM, 2024).

A formalização do teletrabalho por meio do PGD representa, portanto, uma transformação significativa na organização do trabalho na UFTM, trazendo novas possibilidades, mas também desafios para a gestão e o cotidiano dos servidores. Nesse contexto, torna-se fundamental analisar como essa modalidade tem sido percebida pelos trabalhadores, especialmente no que diz respeito aos seus impactos sobre a QVT.

## 2.5 QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO (QVT<sub>e</sub>)

Jack Nilles, pioneiro nos estudos sobre Teletrabalho, na década de 70, inicialmente propôs a implementação do teletrabalho movido pelo propósito de reduzir as viagens diárias ao trabalho. Com a ideia de se “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho” percebeu-se que seria possível reduzir os problemas de congestionamentos no trânsito, o consumo de energia e a poluição ambiental. (Rodrigues, 2011; Andrade, 2020).

Os estudos que sucederam com o passar dos anos, no entanto, passaram a focar nas demais vantagens e desvantagens do teletrabalho para o colaborador e para as organizações. Os diferentes estudos realizados apontam os pontos positivos e negativos dessa modalidade de trabalho e encontram-se resumidos no Quadro 2.

Quadro 2 - Vantagens e desvantagens para empregado e empregador do teletrabalho

| Autores                          | Vantagens                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Desvantagens                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Soares (1995), Tremblay (2002)   | Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Poder ficar próximo à família e Redução no tempo de deslocamento.                                                                                                                                                | Conflito trabalho e vida familiar; Baixo desenvolvimento e motivação; Falta treinamento específico; Isolamento social; Tecnologia falha, Mais trabalho.                                                                             |
| Pérez, Sanchez e Carnicer (2007) | Autonomia para organizar tarefas; Economia de custos e espaço; Empregado por conta própria; Flexibilidade de horários e nas relações de trabalho; Gerenciamento por objetivos; Liberdade; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Menor absenteísmo e Oportunidade para deficientes | Custos de equipamentos; Dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organizacionais; Erros de seleção de tarefa; Isolamento profissional; Mudanças na estrutura organizacional; Percepção perda status e Problemas psicológicos. |
| Freitas (2008)                   | Concentração; Refeições em casa; Flexibilidade de horários; Maior interação com a família; Menos interrupções; Privacidade;                                                                                                                                                                    | Aumento no custo de água e luz; Dificuldade de controle; Distração com atividades domiciliares; Falta de infraestrutura;                                                                                                            |

|                                                       |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                       | Redução de custos para a empresa e para o empregado; Redução no tempo de deslocamento; Segurança e Silêncio.                                                                                                                               | Isolamento profissional e social e receio de má avaliação.                                                                                              |
| Barros e Silva (2010)                                 | Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade; Menos exposição a violência/stress em deslocamentos; Redução custos para a empresa e para o empregado.                                                                               | Conflito trabalho e vida familiar; Falta de infraestrutura e supervisão; Isolamento profissional e cobrança.                                            |
| Nohara <i>et al.</i> (2010)                           | Autonomia para organizar tarefas; Maior interação com a família; Melhor qualidade de vida; Menos estresse em deslocamentos e redução no tempo de deslocamento.                                                                             | Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade de controle; Falta de reconhecimento dos colegas de trabalho e de supervisão; Isolamento; Mais trabalho. |
| Nogueira e Patini (2012), Gaspar <i>et al.</i> (2014) | Autonomia para organizar tarefas; Flexibilidade de horários; Maior interação familiar; Melhor planejamento das atividades; Melhor qualidade e produtividade no trabalho; Menos estresse em deslocamentos e redução de custos ao empregado. | Dificuldade de controle e de avaliação de desempenho; Falta de infraestrutura e isolamento profissional.                                                |

|                                              |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Costa (2013)                                 | Autonomia para organizar tarefas e flexibilidade de horários; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; Melhor qualidade de vida e redução no tempo de deslocamento. | Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade de desenvolvimento; Falta de supervisão; Isolamento social; Maior cobrança, Montar estrutura em casa. |
| Hislop, Axtell, Collins <i>et al.</i> (2015) | Autonomia para organizar tarefas; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e Flexibilidade de horários.                                                              | Isolamento social.                                                                                                                                   |
| Eom (2016)                                   | Equilíbrio trabalho/vida pessoal; Melhor qualidade, produtividade no trabalho; Redução poluição/tempo deslocamento.                                                  | Isolamento profissional e social e não adequação ao teletrabalho.                                                                                    |
| Villarinho e Paschoal (2016)                 | Melhor qualidade de vida, produtividade; Menos interrupções, estresse e tempo em deslocamentos.                                                                      | Isolamento social e Tecnologia falha.                                                                                                                |
| Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)             | Amadurecimento profissional dos jovens.                                                                                                                              | Precarização e descontrole da carga de trabalho.                                                                                                     |

Fonte: Adaptado de Filardi, Castro e Zanini, 2020

Nesse sentido, a qualidade de vida no teletrabalho (QVTe) desponta como questão central a ser avaliada. Andrade (2020), constata que o conceito QVTe abrange múltiplas dimensões, tais como a maneira de organizar o trabalho de forma remota, que promove o bem-estar pessoal e organizacional, leva em consideração as características individuais, e favorece o desenvolvimento de competências e a

conquista de objetivos pessoais, sem comprometer a produtividade empresarial. Assim, a autora define o conceito de QVTe como:

“o trabalho realizado fora das dependências físicas da organização, com o uso de tecnologias da comunicação e informação, produzindo com qualidade, com a prevalência de emoções e humores positivos, proporcionando satisfação, realização pessoal e profissional” (ANDRADE, 2020, p. 55).

Andrade (2020) ressalta que o trabalho remoto proporciona, aos teletrabalhadores, diferentes condições de trabalho, proporcionando por conseguinte diferentes perspectivas a respeito da QVT. A autora elaborou ainda, em seu estudo, uma Escala de QVTe, baseada em cinco dimensões: autogestão do teletrabalho; contexto do teletrabalho, estrutura tecnológica, infraestrutura de trabalho e sobrecarga de trabalho. A referida escala, já validada e utilizada em estudos como os de Paschoal et al. (2022) e Silva (2023), será também utilizada na presente pesquisa.

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A presente pesquisa adota uma abordagem quali-quantitativa, ou de métodos mistos, ao integrar estratégias, dados quantitativos (numéricos) e qualitativos (textuais) em seu delineamento metodológico. A opção por esse tipo de abordagem parte do pressuposto de que a combinação entre os dois tipos de dados permite uma compreensão mais abrangente e profunda do fenômeno investigado, superando as limitações de cada método quando utilizado isoladamente (Creswell; Creswell, 2021; Gil, 2022;).

A abordagem quantitativa constitui o eixo principal do estudo, sendo adequada quando se busca mensurar fenômenos sociais de forma objetiva e padronizada, com vistas à generalização dos resultados a partir de uma amostra representativa (Marconi; Lakatos, 2022). A dimensão qualitativa, por sua vez, assume um caráter complementar, permitindo captar aspectos subjetivos da experiência dos participantes por meio de respostas discursivas e interpretação temática de sentidos.

Quanto aos seus propósitos, trata-se de uma pesquisa descritiva, voltada à identificação de características, padrões e relações entre variáveis dentro de uma população definida. Em relação à sua finalidade, caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, por ser voltada à aquisição de conhecimentos com vistas à aplicação numa situação específica. (Gil, 2022)

O método de investigação adotado é o *survey*, ou levantamento de campo, que consiste na coleta de dados por meio da interrogação direta de um grupo de participantes sobre o fenômeno estudado. Esse delineamento é amplamente utilizado nas Ciências Sociais por possibilitar o contato direto com os respondentes, a obtenção de um volume significativo de informações em um curto período de tempo e com custos relativamente baixos. Além disso, os dados coletados são suscetíveis de tratamento estatístico, o que favorece a obtenção de resultados com níveis satisfatórios de precisão (Gil, 2019).

### 3.2 INSTRUMENTO

O instrumento utilizado nesta pesquisa será a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho (EQVTe), desenvolvida por Andrade (2020), fundamentada no Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho – IA\_QVT (FERREIRA, 2012), um instrumento científico já validado e utilizado em diferentes órgãos públicos. A EQVTe avalia a qualidade de vida no trabalho a partir da percepção dos servidores sobre bem-estar e mal-estar no contexto do teletrabalho, alinhando-se aos objetivos da presente investigação.

O questionário é composto por 27 itens que investigam cinco dimensões relacionadas ao teletrabalho: *Autogestão do Teletrabalho*, *Contexto do Teletrabalho*, *Infraestrutura de Trabalho*, *Estrutura Tecnológica* e *Sobrecarga de Trabalho*. Cada item é avaliado em uma escala Likert de 11 pontos, variando de 0 (totalmente em desacordo) a 10 (totalmente de acordo). As respostas foram categorizadas em três zonas de bem-estar com base na cartografia psicométrica de Ferreira (2012): Mal-Estar Dominante (0 a 3,9), Zona de Transição (4,0 a 5,9) e Bem-Estar Dominante (6,0 a 10).

A EQVTe também inclui duas questões abertas que visam captar as percepções subjetivas dos participantes sobre aspectos do teletrabalho que mais geram bem-estar e mal-estar. As perguntas são:

- Quando penso em teletrabalho na UFTM, o que me causa mais mal-estar é.
- Quando penso em teletrabalho na UFTM, o que me causa mais bem-estar é.

Essas questões permitiram uma interpretação descritiva complementar, com o objetivo de enriquecer a compreensão dos dados quantitativos, por meio da apresentação de temas recorrentes e exemplos concretos das percepções dos servidores.

Para garantir a fidedignidade do instrumento, Andrade (2020) realizou a validação da EQVTe, tendo obtido índices de Alfa de Cronbach entre 0,734 e 0,889, valores que indicam elevado nível de consistência interna. Na presente pesquisa, o Alfa de Cronbach também será recalculado com a amostra obtida, a fim de verificar a manutenção da confiabilidade do instrumento no contexto específico investigado.

Foram realizadas análises estatísticas descritivas que incluem o cálculo de média, mediana, desvio padrão e variância para os itens da escala, com o objetivo de descrever o comportamento das respostas dos participantes em cada dimensão avaliada. Os dados foram processados por meio da linguagem de programação Python.

Além disso, foram realizadas comparações entre os grupos sociodemográficos, com o objetivo de identificar possíveis variações nas percepções de QVTe. Para isso, testes estatísticos de diferença de médias, como o teste t foram aplicados para amostras independentes, a fim de verificar se há diferenças estatisticamente significativas nos escores das dimensões da EQVTe em função de variáveis como gênero, tempo de serviço e estrutura familiar.

### 3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população-alvo deste estudo foi composta pelos servidores técnico-administrativos da UFTM que aderiram ao PGD na modalidade teletrabalho (integral ou parcial) há pelo menos seis meses. Durante a fase de delineamento da pesquisa, foi identificado que, do total de 836 servidores técnico-administrativos lotados na

universidade, 267 atendiam a esse critério, conforme levantamento realizado a partir de tabela disponível no portal institucional da UFTM.

A amostra foi constituída por servidores que voluntariamente aceitaram participar da pesquisa atendendo aos seguintes critérios de inclusão: ser servidor técnico-administrativo da UFTM, ter aderido ao PGD na modalidade teletrabalho em regime parcial ou integral e estar em teletrabalho há no mínimo seis meses. Foram excluídos da análise os questionários duplicados e os respondentes que não atenderam aos critérios de inclusão.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário eletrônico disponibilizado na plataforma *Google Forms*, no período de 04 de novembro de 2024 a 02 de abril de 2025. O convite à participação foi encaminhado por e-mail institucional aos servidores técnico-administrativos pela PRORH, além disso, a pesquisa foi divulgada no portal institucional da UFTM, juntamente com o *link* de acesso ao formulário.

Ao final do período de coleta, foram recebidas 123 respostas ao questionário, das quais 17 foram identificadas como duplicadas, correspondendo a 106 respondentes únicos. Desses, 6 foram excluídos por não atenderem aos critérios de inclusão estabelecidos, totalizando uma amostra válida de 100 participantes.

No projeto inicial, estimou-se a necessidade de 158 respostas válidas, considerando uma população de 267 servidores, com nível de confiança de 95%, e margem de erro de 5%. Com a amostra final obtida, a margem de erro situou-se em aproximadamente 7,8%. Essa margem ampliada reflete uma limitação inerente a estudos aplicados com adesão voluntária, sem comprometer, porém, a relevância dos resultados obtidos. Ressalta-se que a utilização de um instrumento validado, aliado à ampla divulgação institucional e à diversidade sociodemográfica dos respondentes, confere ao estudo condições favoráveis para analisar de forma consistente as percepções sobre qualidade de vida no teletrabalho.

### 3.4 ASPECTOS ÉTICOS, RISCOS E BENEFÍCIOS

A presente pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFTM, sob o parecer nº 7.121.490 e CAAE 83502724.7.0000.5154, em 04 de outubro de

2024. Todos os participantes foram informados sobre os objetivos, procedimentos, riscos e benefícios da pesquisa por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), apresentado no início do questionário *online*. A participação foi voluntária, com possibilidade de desistência a qualquer momento, sem prejuízo de qualquer natureza.

O principal risco associado à participação foi a possível perda de confidencialidade. Para minimizá-lo, foram adotadas as seguintes medidas: (i) os participantes foram identificados apenas por meio de um código alfanumérico na base de dados; (ii) apenas os pesquisadores diretamente envolvidos no estudo tiveram acesso aos dados; (iii) a análise e divulgação dos dados foram realizadas de forma agregada, sem identificação individual dos respondentes; (iv) os dados coletados foram armazenados em nuvem durante a vigência da pesquisa e posteriormente serão excluídos.

O formulário incluiu o campo de e-mail institucional para confirmação do vínculo com a UFTM, prevenção de duplicidade de respostas, validação do consentimento e envio dos resultados da pesquisa aos participantes. Esta informação não foi utilizada na análise e foi dissociada dos dados antes do tratamento estatístico, preservando o anonimato dos participantes.

Embora não haja benefícios diretos aos participantes, os resultados deste estudo poderão contribuir para o aprimoramento das políticas institucionais de teletrabalho ao fornecer subsídios para a implementação de ações voltadas à melhoria da qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFTM. Ademais, os achados da pesquisa poderão apoiar o desenvolvimento de iniciativas no âmbito do CQVT da UFTM, bem como servir de referência para futuras pesquisas na área de gestão pública e QVT.

## 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, são apresentados os principais achados da pesquisa, organizados em três eixos: caracterização da amostra, análise descritiva e

comparativa dos dados quantitativos e, por fim, exame das percepções expressas nas questões abertas.

#### 4.1 REVALIDAÇÃO DA ESCALA EQVTe NA AMOSTRA ESTUDADA

Como etapa preliminar à análise dos dados, foi realizada a verificação da consistência interna da EQVTe, por meio do coeficiente alfa de Cronbach. Esse indicador, amplamente utilizado em pesquisas com abordagem quantitativa, avalia o grau de correlação entre os itens de uma escala, permitindo verificar a confiabilidade do instrumento aplicado.

De acordo com Hair *et al.* (2009), valores de alfa de Cronbach superiores a 0,70 são considerados adequados para pesquisas nas Ciências Sociais, sendo indicativos de boa consistência interna. No presente estudo, o alfa de Cronbach foi calculado para cada um dos 27 itens da EQVTe, organizados de acordo com as cinco dimensões teóricas que compõem o instrumento. A Tabela 1 apresenta os coeficientes obtidos por item, assim como o valor geral da escala.

Tabela 1 – Alfa de Cronbach por item da EQVTe

| Dimensão                   | Questão | Alfa de Cronbach |
|----------------------------|---------|------------------|
| Autogestão do teletrabalho | Q1      | 0,8477           |
|                            | Q2      | 0,8512           |
|                            | Q3      | 0,8492           |
|                            | Q4      | 0,8512           |
|                            | Q5      | 0,8482           |
|                            | Q6      | 0,8472           |
|                            | Q7      | 0,8532           |
|                            | Q8      | 0,8502           |
|                            | Q9      | 0,8505           |
|                            | Q10     | 0,8644           |
|                            | Q11     | 0,8505           |
| Contexto do teletrabalho   | Q12     | 0,8528           |
|                            | Q13     | 0,8497           |
|                            | Q14     | 0,8481           |
|                            | Q15     | 0,8539           |
|                            | Q16     | 0,8521           |
|                            | Q17     | 0,8625           |
| Infraestrutura de trabalho | Q18     | 0,8521           |
|                            | Q19     | 0,8540           |
|                            | Q20     | 0,8551           |
| Estrutura tecnológica      | Q21     | 0,8526           |
|                            | Q22     | 0,8527           |
|                            | Q23     | 0,8567           |
| Sobrecarga de trabalho     | Q24     | 0,8622           |
|                            | Q25     | 0,8655           |

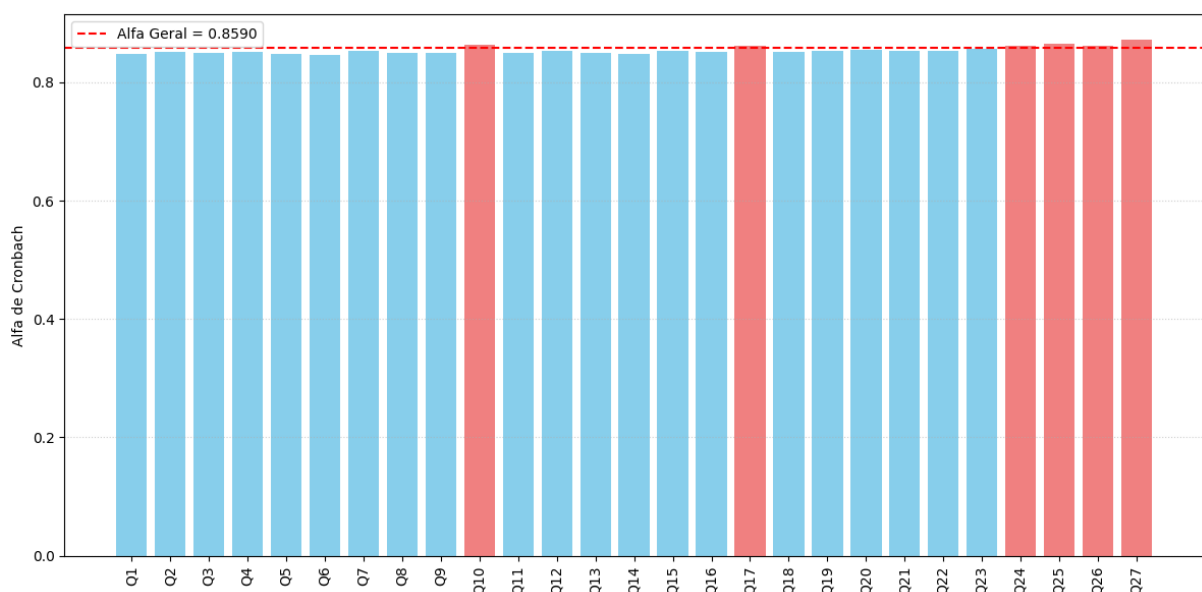
|                      |     |              |
|----------------------|-----|--------------|
|                      | Q26 | 0,8611       |
|                      | Q27 | 0,8717       |
| <b>EQVTe (total)</b> |     | <b>0,859</b> |

Fonte: Da Autora, 2025.

Observa-se que todos os grupos de itens apresentaram níveis satisfatórios de consistência interna, com coeficientes variando entre 0,8472 e 0,8717. O valor global da escala foi de 0,859, indicando elevada confiabilidade do instrumento na amostra analisada.

Para complementar a análise, a Figura 1 apresenta a variação do coeficiente alfa de Cronbach caso cada item fosse individualmente removido da escala. Embora alguns itens, como Q10, Q17 e os pertencentes à dimensão “Sobrecarga de trabalho” (Q24 a Q27), apresentem ligeira elevação no índice, todos permanecem dentro de limites considerados adequados. Esse resultado reforça a estabilidade da escala como um todo e não indica necessidade de exclusão de nenhum item.

Figura 1 – Variação do coeficiente alfa de Cronbach por item da EQVTe



Fonte: Da Autora, 2025.

Tal análise reforça a robustez psicométrica da EQVTe e sua adequação para mensurar a percepção de qualidade de vida no teletrabalho entre os servidores da UFTM. Após a verificação da consistência interna do instrumento, apresenta-se o perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa.

## 4.2 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E FUNCIONAL DOS PARTICIPANTES

A amostra final da pesquisa foi composta por 100 servidores técnico-administrativos da UFTM, em regime de teletrabalho há pelo menos 6 meses. A seguir, descreve-se o perfil sociodemográfico e funcional dos participantes, com o objetivo de contextualizar a diversidade presente no grupo pesquisado.

### 4.2.1 – Características sociodemográficas

A Tabela 2 apresenta a distribuição dos participantes segundo variáveis sociodemográficas. Observa-se que quanto ao gênero, há uma predominância do sexo feminino (65%), enquanto 35% dos respondentes se identificaram como do sexo masculino. Em relação à faixa etária, a maior parte dos participantes encontra-se entre 30 e 39 anos (45%), seguida pela faixa de 40 a 49 anos (35%) e, em menor proporção, pela faixa de 50 a 59 anos (13%). Apenas 5% dos participantes declararam-se na faixa etária de 18 a 29 anos e 2% acima de 60 anos.

O estado civil mais comum entre os participantes foi “casado(a) ou em união estável” (57%), seguido por solteiros(as) (36%) e separados(as) (7%). Quanto à parentalidade, 55% dos servidores relataram ter filhos, sendo mais frequente a presença de apenas um filho (32%).

No que tange à escolaridade, destaca-se o elevado nível de formação acadêmica da amostra: 38% possuem mestrado completo e 32% especialização, enquanto 8% possuem doutorado completo e outros 8% doutorado incompleto. Apenas uma pequena parcela (3%) relatou ter apenas ensino superior completo ou incompleto.

Tabela 2 – Características sociodemográficas dos participantes

| <b>Variável</b> | <b>Categoria</b>            | <b>Percentual (%)</b> |
|-----------------|-----------------------------|-----------------------|
| Gênero          | Feminino                    | 65.0                  |
| Gênero          | Masculino                   | 35.0                  |
| Idade           | 18 - 29 anos                | 5.0                   |
| Idade           | 30 - 39 anos                | 45.0                  |
| Idade           | 40 - 49 anos                | 35.0                  |
| Idade           | 50 - 59 anos                | 13.0                  |
| Idade           | Maior que 60 anos           | 2.0                   |
| Estado Civil    | Casado (a) ou união estável | 57.0                  |
| Estado Civil    | Separado (a)                | 7.0                   |
| Estado Civil    | Solteiro (a)                | 36.0                  |
| Possui filhos   | 1 filho                     | 32.0                  |
| Possui filhos   | 2 filhos                    | 16.0                  |
| Possui filhos   | 3 filhos                    | 3.0                   |
| Possui filhos   | 4 ou mais filhos            | 4.0                   |
| Possui filhos   | Não possui filhos           | 45.0                  |
| Escolaridade    | Doutorado Completo          | 8.0                   |
| Escolaridade    | Doutorado Incompleto        | 8.0                   |
| Escolaridade    | Especialização completa     | 32.0                  |
| Escolaridade    | Mestrado Completo           | 38.0                  |
| Escolaridade    | Mestrado Incompleto         | 11.0                  |
| Escolaridade    | Nível superior completo     | 2.0                   |
| Escolaridade    | Nível superior incompleto   | 1.0                   |

Fonte: Da Autora, 2025.

#### 4.2.2 – Características funcionais

As características funcionais dos participantes estão apresentadas na Tabela 3, a seguir:

Tabela 3 – Características funcionais dos participantes

| <b>Variável</b>        | <b>Categoria</b> | <b>Percentual (%)</b> |
|------------------------|------------------|-----------------------|
| Tempo de serviço       | Até 5 anos       | 33.0                  |
| Tempo de serviço       | De 6 a 10 anos   | 36.0                  |
| Tempo de serviço       | De 11 a 20 anos  | 26.0                  |
| Tempo de serviço       | Acima de 20 anos | 5.0                   |
| Regime de teletrabalho | Parcial          | 65.0                  |
| Regime de teletrabalho | Integral         | 35.0                  |

Fonte: Da Autora, 2025.

Observa-se que, quanto ao tempo de serviço na UFTM, 36% dos respondentes atuam na instituição entre 6 e 10 anos, 33% há até 5 anos, 26% entre 11 e 20 anos e apenas 5% há mais de 20 anos.

Em relação ao regime de teletrabalho praticado no momento da pesquisa, predominou o regime parcial (65%), enquanto 35% dos participantes estavam em regime integral. Importante destacar que, na UFTM, a escolha quanto ao regime de execução do teletrabalho ocorre com base no interesse do servidor, em comum acordo com a chefia imediata, considerando as necessidades do setor e as diretrizes do PGD, que, atualmente, estabelecem um percentual máximo de até 50% de servidores de uma mesma unidade em regime de teletrabalho integral.

### 4.3 RESULTADOS DESCRITIVOS

Nesta seção, são apresentados os resultados descritivos das respostas atribuídas pelos participantes aos itens do instrumento aplicado. Os dados foram organizados por dimensão e incluem os valores de média, mediana, desvio padrão e variância para cada item. Ao final de cada bloco, apresenta-se também a média geral da respectiva dimensão, permitindo uma visão sintética da avaliação dos servidores sobre cada aspecto analisado.

#### 4.3.1 – Dimensão 1: Autogestão do Teletrabalho

A Dimensão 1 – Autogestão do Teletrabalho reúne onze itens da EQVTe que avaliam a percepção dos servidores quanto à sua capacidade de gerir o próprio trabalho no contexto do teletrabalho. Essa dimensão contempla aspectos como conciliação entre vida pessoal e profissional, disciplina, rotina, organização do tempo, efetividade das tarefas e proximidade familiar. A estatística descritiva da dimensão é apresentada na Tabela 4:

Tabela 4 – Estatística Descritiva – Dimensão 1: Autogestão do Teletrabalho

| Pergunta                                                     | Média | Mediana | Desvio Padrão | Variância |
|--------------------------------------------------------------|-------|---------|---------------|-----------|
| Q1 - Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional | 9.15  | 10.0    | 1.64          | 2.68      |

|                                                                                                     |      |      |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
| Q2 - Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho                            | 9.23 | 10.0 | 1.65 | 2.73 |
| Q3 - Sinto-me mais disposto para realizar o trabalho, por não ter que me deslocar até a instituição | 9.22 | 10.0 | 1.71 | 2.91 |
| Q4 - O teletrabalho me proporciona um estilo de vida mais saudável                                  | 9.41 | 10.0 | 1.41 | 1.98 |
| Q5 - Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de teletrabalho                 | 9.4  | 10.0 | 1.43 | 2.04 |
| Q6 - Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva                                                | 9.21 | 10.0 | 1.74 | 3.03 |
| Q7 - O teletrabalho possibilita que eu fique mais próximo à minha família                           | 9.43 | 10.0 | 1.38 | 1.9  |
| Q8 - Estabeleço uma rotina no teletrabalho sem dificuldade                                          | 9.05 | 10.0 | 1.77 | 3.15 |
| Q9 - Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de teletrabalho                      | 9.06 | 10.0 | 1.8  | 3.24 |
| Q10 - Consigo ter momentos livres durante o dia de teletrabalho                                     | 7.7  | 8.0  | 2.53 | 6.38 |
| Q11 - Tenho disciplina na execução das atividades                                                   | 9.26 | 10.0 | 1.37 | 1.87 |
| <b>Média da dimensão</b>                                                                            | 9.1  | 10.0 | 1.76 | 3.09 |

Fonte: Da Autora, 2025.

De forma geral, os resultados dessa dimensão indicam uma percepção bastante positiva por parte dos respondentes. A média geral dos itens foi de 9,10, com mediana de 10,00, revelando que, para a maioria dos servidores, o teletrabalho favorece a autogestão de suas atividades. Entre os itens avaliados, destacam-se como mais bem pontuados: Q7 “O teletrabalho possibilita que eu fique mais próximo à minha família”, média = 9,43; Q4 “O teletrabalho me proporciona um estilo de vida mais saudável”, média = 9,41; Q5 “Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de teletrabalho”, média = 9,40.

Esses dados sugerem que a possibilidade de maior convivência familiar, aliada à percepção de uma rotina mais saudável e satisfatória, são fatores que tornam o teletrabalho uma experiência mais positiva para os servidores.

Por outro lado, o item com menor média foi Q10 (“Consigo ter momentos livres durante o dia de teletrabalho”, média = 7,70), apresentando também o maior desvio padrão (2,53) e a maior variância (6,38), o que aponta para uma maior dispersão nas

respostas. Esse resultado pode indicar que, mesmo com autonomia na organização da rotina, nem sempre os servidores conseguem encaixar pausas ou momentos de descanso ao longo do expediente remoto, o que pode se relacionar ainda com a alta demanda de atividades atribuídas aos servidores em teletrabalho, conforme apontado em resultados subsequentes.

O desvio padrão médio da dimensão foi de 1,76, revelando uma relativa homogeneidade nas percepções, com exceção pontual do item Q10. Esses achados reforçam que o teletrabalho tem sido, em geral, bem gerido pelos servidores, promovendo autonomia e organização, embora ainda existam pontos a serem aprimorados no equilíbrio da carga horária e nos intervalos ao longo do dia.

#### 4.3.2 – Dimensão 2: Contexto do teletrabalho

A Dimensão 2 – Contexto do Teletrabalho contempla seis itens que abordam aspectos relacionados ao apoio institucional, relações com a chefia e percepção de valorização no regime remoto. Essa dimensão busca compreender como os servidores avaliam o suporte oferecido pela instituição e gestores, incluindo a possibilidade de participação nas decisões, reconhecimento, e oportunidades de desenvolvimento na carreira. Os dados estatísticos obtidos são apresentados na Tabela 5:

Tabela 5 – Estatística Descritiva – Dimensão 2: Contexto do Teletrabalho

| Pergunta                                                               | Média       | Mediana  | Desvio Padrão | Variância   |
|------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|---------------|-------------|
| Q12 - Posso opinar nas decisões sobre a distribuição de tarefas        | 8.53        | 9        | 2.02          | 4.09        |
| Q13 - A UFTM oferece apoio para minhas atividades de teletrabalho      | 6.7         | 8        | 3.12          | 9.72        |
| Q14 - Percebo a valorização do resultado do meu trabalho               | 7.71        | 8        | 2.41          | 5.82        |
| Q15 - Minha chefia apoia a realização do teletrabalho em minha unidade | 9.34        | 10       | 1.5           | 2.25        |
| Q16 - Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe           | 8.99        | 10       | 1.9           | 3.6         |
| Q17 - Estando em teletrabalho, tenho oportunidade de ser promovido     | 5.25        | 5        | 3.66          | 13.37       |
| <b>Média da dimensão</b>                                               | <b>7.75</b> | <b>9</b> | <b>2.9</b>    | <b>8.43</b> |

Fonte: Da Autora, 2025.

Conforme observado na Tabela 5, os resultados da Dimensão 2 revelam percepções mais heterogêneas entre os servidores, com uma média geral de 7,75. A mediana permanece elevada (9), indicando que ao menos metade dos respondentes avaliou positivamente os itens, mas os desvios padrões e variâncias mais elevados sugerem maior dispersão nas respostas.

O item mais bem avaliado foi Q15 “Minha chefia apoia a realização do teletrabalho em minha unidade” com média de 9,34 e mediana 10, refletindo o reconhecimento de apoio por parte das lideranças imediatas nos setores em que o teletrabalho foi autorizado. Outro ponto bem avaliado foi Q16 “Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe”, com média de 8,99.

Por outro lado, destaca-se negativamente o item Q17 “Estando em teletrabalho, tenho oportunidade de ser promovido”, com média de 5,25 e o maior desvio padrão (3,66) e variância (13,37) da dimensão. Esse resultado sinaliza a percepção de que o regime remoto pode limitar a visibilidade e o crescimento profissional dos servidores.

Também chama atenção o item Q13 “A UFTM oferece apoio para minhas atividades de teletrabalho”, com média de 6,70, o que sugere possíveis fragilidades institucionais no suporte fornecido ao teletrabalho, além de indicar uma percepção de pouco incentivo institucional à modalidade.

Em síntese, embora haja sinais positivos nas relações com a chefia e na autonomia para negociar atividades, os dados apontam a necessidade de aprimoramento no apoio institucional e em políticas que assegurem o desenvolvimento profissional mesmo em regime remoto.

#### 4.3.3 – Dimensão 3: Infraestrutura de trabalho

A Dimensão 3 – Infraestrutura de Trabalho reúne três itens que avaliam as condições físicas do ambiente em que os servidores realizam suas atividades em regime de teletrabalho. A dimensão contempla aspectos como adequação do espaço utilizado, qualidade da iluminação e uso de mobiliário ergonômico, fatores diretamente relacionados ao conforto, à saúde e ao desempenho dos trabalhadores, cujos resultados encontram-se na Tabela 6.

Tabela 6 – Estatística Descritiva – Dimensão 3: Infraestrutura de Trabalho

| Pergunta                                                              | Média | Mediana | Desvio Padrão | Variância |
|-----------------------------------------------------------------------|-------|---------|---------------|-----------|
| Q18 - Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado        | 9.03  | 10      | 1.67          | 2.78      |
| Q19 - Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada | 9.31  | 10      | 1.4           | 1.95      |
| Q20 - Utilizo móveis ergonômicos para execução das tarefas            | 8.28  | 9       | 2.35          | 5.53      |
| <b>Média da dimensão</b>                                              | 8.88  | 10      | 1.89          | 3.59      |

Fonte: Da Autora, 2025.

A média geral da dimensão foi de 8,88, com mediana de 10, revelando avaliações bastante positivas quanto à infraestrutura de trabalho no contexto do teletrabalho. Entre os itens analisados, destacam-se as questões relacionadas à adequação do espaço e à qualidade da iluminação. O item com menor média foi a Q20 – “Utilizo móveis ergonômicos para execução das tarefas” (média = 8,28), que também apresentou o maior desvio padrão (2,35) e a maior variância (5,53). Esse resultado sugere que o uso de mobiliário ergonômico ainda não é uma realidade para todos os servidores, o que reforça a importância de ações institucionais voltadas à orientação e à conscientização sobre a adequação do ambiente de trabalho remoto, especialmente no que se refere à prevenção de riscos à saúde física decorrentes do uso prolongado de mobiliário ou condições ergonômicas inadequadas.

Conforme apontado por Berlin *et al.* (2022), a manutenção de estações de trabalho mal ajustadas, especialmente durante longos períodos frente ao computador, está associada a um risco aumentado de distúrbios musculoesqueléticos, especialmente quando não há infraestrutura adequada nem conhecimento técnico para promover ajustes ergonômicos no ambiente laboral. Assim, embora as condições físicas de trabalho sejam avaliadas de forma amplamente favorável, a adequação ergonômica segue como um ponto de atenção para o aperfeiçoamento do teletrabalho.

#### 4.3.4 – Dimensão 4: Estrutura tecnológica

A Dimensão 4 – Estrutura Tecnológica é composta por três itens que investigam a qualidade e a adequação dos recursos tecnológicos utilizados no teletrabalho. Essa dimensão aborda a percepção dos servidores sobre a conexão com a *internet*, velocidade da rede e funcionalidade dos sistemas necessários para a realização das atividades fora do ambiente institucional, cujos resultados encontram-se na Tabela 7.

Conforme observado na Tabela 7, a dimensão 4 apresentou resultados extremamente positivos, com média geral de 9,44 e mediana 10, o que demonstra alto grau de satisfação dos servidores com os recursos tecnológicos disponíveis para o teletrabalho. As três questões da dimensão obtiveram médias muito próximas e altas. O item Q23 “Todos os softwares necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são efetivos fora da instituição” teve a menor média da dimensão, ainda assim bastante elevada (9,42) e apresentou o maior desvio padrão (1,41) e variância (2,00), o que indica que, embora o acesso aos sistemas esteja bem avaliado, pode haver pequenas variações na experiência de uso entre os respondentes.

Tabela 7 – Estatística Descritiva – Dimensão 4: Estrutura Tecnológica

| Pergunta                                                                                                     | Média | Mediana | Desvio Padrão | Variância |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|---------------|-----------|
| Q21 - A conexão com a internet atende às minhas necessidades no teletrabalho                                 | 9.44  | 10      | 1.13          | 1.27      |
| Q22 - No teletrabalho, a velocidade da rede de internet é satisfatória                                       | 9.45  | 10      | 1.16          | 1.35      |
| Q23 - Todos os softwares necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são efetivos fora da instituição | 9.42  | 10      | 1.41          | 2.0       |
| <b>Média da dimensão</b>                                                                                     | 9.44  | 10      | 1.24          | 1.53      |

Fonte: Da Autora, 2025.

A baixa dispersão nas respostas sugere que, de modo geral, os participantes compartilham percepções semelhantes quanto à estrutura tecnológica no teletrabalho. Esse resultado indica que os servidores têm conseguido acessar, fora das dependências da instituição, os recursos necessários para o desempenho de suas funções com qualidade, o que pode refletir, ainda que de forma indireta, percepções

comparativas em relação à infraestrutura tecnológica ofertada no ambiente institucional.

4.3.5 – Dimensão 5: Sobrecarga de trabalho

A Dimensão 5 – Sobrecarga de Trabalho é composta por quatro itens que avaliam a percepção dos servidores quanto a aspectos negativos associados ao teletrabalho, como aumento de carga de trabalho, maior cobrança por resultados, esforço adicional para reconhecimento e necessidade de maior comprometimento. Diferentemente das demais dimensões da EQVTe, em que pontuações mais altas indicam avaliações mais positivas, nesta dimensão os itens foram originalmente formulados em sentido inverso — ou seja, quanto maior a nota atribuída, maior a percepção de sobrecarga e impacto negativo.

Para fins de uniformidade na análise e comparabilidade entre as dimensões, os dados dessa dimensão foram normalizados por inversão da escala, de modo que valores originalmente mais altos (que indicavam maior sobrecarga) passaram a representar percepções mais positivas, e valores mais baixos, percepções mais negativas. Assim, após a normalização, quanto mais próxima de 10 a pontuação, menor a percepção de sobrecarga; e quanto mais próxima de 0, mais negativa a percepção sobre esse aspecto. Os resultados foram detalhados na Tabela 8.

Tabela 8 – Estatística Descritiva – Dimensão 5: Sobrecarga de trabalho (normalizado)

| Pergunta                                                                     | Média | Mediana | Desvio Padrão | Variância |
|------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|---------------|-----------|
| Q24 - Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho | 5.61  | 5       | 3.44          | 11.85     |
| Q25 - No teletrabalho, percebo uma maior cobrança por resultados             | 4.73  | 5       | 3.24          | 10.51     |
| Q26 - Com o teletrabalho, preciso trabalhar mais para ser reconhecido        | 5.76  | 5       | 3.76          | 14.14     |
| Q27 - O teletrabalho exige maior comprometimento                             | 2.15  | 1       | 2.83          | 8.03      |
| Média da dimensão                                                            | 4.56  | 5       | 3.63          | 13.14     |

Fonte: Da Autora, 2025.

A média geral da dimensão foi de 4,56, com mediana de 5,00, sugerindo uma percepção intermediária quanto à sobrecarga de trabalho no teletrabalho. Considerando que valores mais próximos de zero indicam maior percepção de

sobrecarga, os dados revelam que essa ainda é uma preocupação relevante entre os participantes.

O item que apresentou menor pontuação foi o Q27 – “O teletrabalho exige maior comprometimento” –, com média de 2,15 e mediana de 1,00. Isso indica que, para a maioria dos respondentes, o teletrabalho tem exigido um nível elevado de comprometimento pessoal, possivelmente associado à autonomia e à autorresponsabilização exigidas neste regime. Os itens Q24, Q25 e Q26 também apresentaram médias relativamente baixas (entre 4,73 e 5,76), além de altos desvios padrão e variâncias, o que demonstra uma dispersão considerável nas respostas. Isso pode refletir experiências distintas entre os servidores em relação à cobrança por resultados, ao aumento da carga de trabalho e à necessidade de maior esforço para reconhecimento profissional.

Esses achados corroboram observações presentes na literatura sobre o teletrabalho no setor público. Dias (2023), ao utilizar a EQVTe identificou que a sobrecarga no regime remoto figura como uma das principais fontes de insatisfação, sendo frequentemente associada à cobrança por resultados e à imposição de metas mais rígidas. A autora destaca que a exigência por maior produtividade e o uso de métricas para avaliar o desempenho têm sido objeto constante de críticas entre os servidores. Da mesma forma, Andrade (2020) aponta que o modo como as metas de desempenho são impostas, bem como sua reformulação frequente, contribui para a intensificação do trabalho e a percepção de sobrecarga.

De modo geral, os resultados desta dimensão indicam que, embora o teletrabalho seja reconhecido como um modelo que oferece maior autonomia, ele também pode demandar um esforço adicional por parte dos servidores. Essa percepção de esforço intensificado reforça a importância de políticas institucionais que promovam não apenas a eficiência do teletrabalho, mas também o bem-estar e a sustentabilidade dessa modalidade em longo prazo.

#### 4.4 ANÁLISE DAS ZONAS DE BEM-ESTAR E MAL-ESTAR: CARTOGRAFIA PSICOMÉTRICA

Após a análise estatística descritiva, os resultados foram classificados conforme a Cartografia Psicométrica, desenvolvida por Ferreira (2012) e aplicada na

EQVTe por Andrade (2020), assim como por Fayad (2021) e Dias (2023). Essa proposta metodológica categoriza os resultados a partir da média atribuída a cada item, distribuindo-os em três zonas interpretativas: mal-estar dominante (0 a 3,9), zona de transição (4,0 a 5,9) e bem-estar dominante (6,0 a 10).

A Figura 2, a seguir, apresenta graficamente a Cartografia Psicométrica, evidenciando a escala de avaliação, as zonas interpretativas e suas respectivas implicações organizacionais.

Figura 2: Cartografia Psicométrica



Fonte: (Ferreira, 2012)

Com base nesse referencial, os dados do presente estudo foram analisados a partir da média atribuída a cada item, possibilitando sua classificação em zonas interpretativas de acordo com o modelo de Ferreira (2012). Para fins de refinamento analítico, optou-se por uma distribuição em cinco faixas, com o objetivo de tornar mais sensível a leitura dos resultados. As faixas adotadas e seus respectivos significados foram os seguintes:

- Mal-estar intenso (0 a 1,9): indica representações fortemente negativas em relação ao trabalho, associadas a elevado risco de adoecimento e à necessidade de mudanças urgentes no contexto organizacional;

- Mal-estar moderado (2,0 a 3,9): reflete percepções de desconforto relevantes, embora menos extremas, que sugerem a necessidade de ajustes institucionais pontuais;
- Zona de transição (4,0 a 5,9): expressa uma condição ambígua, marcada pela coexistência de aspectos positivos e negativos, revelando uma situação-limite que requer atenção;
- Bem-estar moderado (6,0 a 7,9): corresponde a avaliações predominantemente positivas, que indicam satisfação com as condições de trabalho, ainda que com espaço para aprimoramentos;
- Bem-estar intenso (8,0 a 10): representa percepções altamente favoráveis quanto ao contexto laboral, com destaque para práticas e condições consolidadas que contribuem para a promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho.

Essa categorização foi aplicada à análise das médias por item, conforme apresentado na Tabela 9.

Tabela 9 – Distribuição percentual das zonas de bem-estar por item da EQVTe

| Dimensão                                | Item | Mal-estar intenso (%) | Mal-estar moderado (%) | Zona de transição (%) | Bem-estar moderado (%) | Bem-estar intenso (%) | Total (%) |
|-----------------------------------------|------|-----------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|-----------|
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Q1   | 1.01                  | 0.0                    | 4.04                  | 5.05                   | 89.9                  | 100       |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Q2   | 1.01                  | 1.01                   | 3.03                  | 5.05                   | 89.9                  | 100       |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Q3   | 1.01                  | 1.01                   | 5.05                  | 4.04                   | 88.89                 | 100       |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Q4   | 0.0                   | 1.01                   | 3.03                  | 5.05                   | 90.91                 | 100       |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Q5   | 0.0                   | 1.01                   | 4.04                  | 5.05                   | 89.9                  | 100       |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Q6   | 2.02                  | 0.0                    | 3.03                  | 3.03                   | 91.92                 | 100       |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Q7   | 0.0                   | 0.0                    | 6.06                  | 2.02                   | 91.92                 | 100       |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Q8   | 1.01                  | 2.02                   | 3.03                  | 2.02                   | 91.92                 | 100       |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Q9   | 1.01                  | 2.02                   | 3.03                  | 5.05                   | 88.89                 | 100       |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Q10  | 3.03                  | 5.05                   | 13.13                 | 15.15                  | 63.64                 | 100       |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Q11  | 0.0                   | 1.01                   | 2.02                  | 5.05                   | 91.92                 | 100       |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | Q12  | 1.01                  | 1.01                   | 11.11                 | 8.08                   | 78.79                 | 100       |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | Q13  | 11.11                 | 5.05                   | 16.16                 | 14.14                  | 53.54                 | 100       |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | Q14  | 3.03                  | 2.02                   | 15.15                 | 16.16                  | 63.64                 | 100       |

|                                         |     |       |       |       |       |       |     |
|-----------------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | Q15 | 1.01  | 0.0   | 2.02  | 4.04  | 92.93 | 100 |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | Q16 | 1.01  | 3.03  | 2.02  | 9.09  | 84.85 | 100 |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | Q17 | 26.26 | 2.02  | 26.26 | 11.11 | 34.35 | 100 |
| Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho | Q18 | 0.0   | 3.03  | 3.03  | 6.06  | 87.88 | 100 |
| Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho | Q19 | 0.0   | 1.01  | 3.03  | 5.05  | 90.91 | 100 |
| Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho | Q20 | 1.01  | 5.05  | 9.09  | 10.1  | 74.75 | 100 |
| Dimensão 4 - Estrutura tecnológica      | Q21 | 0.0   | 0.0   | 3.03  | 3.03  | 93.94 | 100 |
| Dimensão 4 - Estrutura tecnológica      | Q22 | 0.0   | 1.01  | 2.02  | 1.01  | 95.96 | 100 |
| Dimensão 4 - Estrutura tecnológica      | Q23 | 0.0   | 2.02  | 2.02  | 4.04  | 91.92 | 100 |
| Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho     | Q24 | 14.14 | 13.13 | 32.32 | 3.03  | 37.38 | 100 |
| Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho     | Q25 | 18.18 | 20.2  | 32.32 | 6.06  | 23.24 | 100 |
| Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho     | Q26 | 20.2  | 10.1  | 23.23 | 6.06  | 40.41 | 100 |
| Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho     | Q27 | 58.59 | 14.14 | 17.17 | 2.02  | 8.08  | 100 |

Fonte: Da Autora, 2025.

A aplicação da cartografia psicométrica permitiu aprofundar a interpretação dos resultados obtidos na análise estatística descritiva, destacando padrões de percepção entre os participantes. Esse recurso contribui para identificar com mais clareza quais

aspectos do teletrabalho foram avaliados de maneira mais positiva e quais merecem maior atenção da instituição.

A maioria dos itens analisados foi classificada na zona de bem-estar dominante, especialmente nas dimensões relacionadas à infraestrutura de trabalho e estrutura tecnológica, cujas questões apresentaram escores médios elevados e baixa dispersão. Esses dados reforçam os achados da análise estatística descritiva, sugerindo que os servidores avaliam positivamente as condições materiais e técnicas que viabilizam o teletrabalho.

A dimensão de autogestão do teletrabalho também apresentou resultados favoráveis, com todos os itens situados na zona de bem-estar intenso. Isso evidencia que os participantes percebem alto grau de autonomia, organização e satisfação em sua rotina de trabalho remoto, o que pode ser considerado um dos principais pontos fortes do modelo adotado.

Por outro lado, a dimensão referente ao contexto do teletrabalho revelou maior heterogeneidade nas percepções. Embora todos os itens tenham apresentado predominância na zona de bem-estar dominante, algumas questões, como valorização institucional e oportunidades de promoção, registraram percentuais expressivos na zona de transição, indicando que esses aspectos ainda despertam percepções ambíguas entre os servidores e representam oportunidades de aprimoramento na cultura organizacional.

A dimensão “Sobrecarga de trabalho” foi a única a apresentar itens na zona de mal-estar dominante, indicando percepções mais críticas quanto às exigências e à pressão por resultados no teletrabalho. Esse resultado sinaliza a presença de um fator de desgaste que, se não for acompanhado de estratégias institucionais adequadas, pode comprometer o bem-estar dos servidores e a sustentabilidade do regime remoto em longo prazo.

## 4.5 ANÁLISE COMPARATIVA POR VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS E FUNCIONAIS

Com o intuito de complementar a análise dos dados quantitativos obtidos por meio da EQVTe, foi realizada uma análise comparativa entre as médias das dimensões da escala conforme os diferentes perfis sociodemográficos e funcionais dos participantes. As variáveis consideradas foram: escolaridade, estado civil, faixa etária, estrutura familiar, gênero, modalidade de teletrabalho (integral ou parcial) e tempo de serviço na instituição. Inicialmente, foram calculadas as médias e os desvios-padrão para cada grupo dentro dessas variáveis, permitindo uma visão descritiva das possíveis variações na percepção de qualidade de vida no teletrabalho.

Na sequência, foram aplicados testes t de Student para a comparação das médias de cada dimensão da EQVTe entre os diferentes grupos sociodemográficos e funcionais. A análise foi conduzida por meio de comparações entre pares de grupos dentro de cada variável considerando-se cada dimensão separadamente. Adotou-se um nível de significância de 5% para identificação de diferenças estatisticamente significativas. Os resultados estão apresentados nas subseções a seguir

### 4.5.1 Análise comparativa das dimensões de e-QVT por gênero

A análise comparativa entre os gêneros apontou diferenças estatisticamente significativas em duas das cinco dimensões da EQVTe, conforme observado na Tabela 10.

Tabela 10 – Resultados comparativos por gênero

| <b>Dimensão</b>                         | <b>Feminino - Média (DP)</b> | <b>Masculino - Média (DP)</b> | <b>p valor</b> | <b>Significativo (p &lt; 0.05)</b> |
|-----------------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------|------------------------------------|
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | 8,97 (1,90)                  | 9,35 (1,42)                   | 0,0002         | Sim                                |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | 7,61 (2,98)                  | 8,02 (2,74)                   | 0,0901         | Não                                |

|                                               |             |             |        |     |
|-----------------------------------------------|-------------|-------------|--------|-----|
| Dimensão 3 -<br>Infraestrutura<br>de trabalho | 8,72 (2,04) | 9,17 (1,54) | 0,0369 | Sim |
| Dimensão 4 -<br>Estrutura<br>tecnológica      | 9,42 (1,19) | 9,48 (1,33) | 0,7034 | Não |
| Dimensão 5 -<br>Sobrecarga de<br>trabalho     | 4,60 (3,76) | 4,48 (3,36) | 0,7342 | Não |

Fonte: Da Autora, 2025.

A maior discrepância foi registrada na dimensão Autogestão do Teletrabalho, em que as servidoras apresentaram média inferior à dos servidores (feminino: 8,97; masculino: 9,35;  $p = 0,0002$ ). Já na dimensão Infraestrutura de Trabalho, também foi identificada diferença significativa (feminino: 8,72; masculino: 9,17;  $p = 0,0369$ ), com os homens atribuindo médias mais elevadas.

Nas demais dimensões — Contexto do Teletrabalho, Estrutura Tecnológica e Sobrecarga de Trabalho — não foram observadas diferenças estatisticamente significativas entre os gêneros ( $p > 0,05$ ), indicando percepções semelhantes nesses aspectos.

As disparidades identificadas nas dimensões de autogestão e infraestrutura sugerem que a vivência do teletrabalho pode variar conforme o gênero, especialmente no que se refere à autonomia na organização das atividades e às condições materiais de trabalho. Em uma revisão sistemática sobre teletrabalho e qualidade de vida de servidores públicos, Maranhão e Pantoja (2024) apontam que mulheres, sobretudo aquelas com filhos, tendem a enfrentar maiores desafios para conciliar as demandas profissionais e domésticas, o que pode impactar negativamente sua percepção de controle sobre o tempo e os recursos disponíveis. Tais achados contribuem para a interpretação dos resultados da presente pesquisa, reforçando a importância de considerar as especificidades de gênero na formulação de políticas institucionais voltadas ao aprimoramento das condições de trabalho remoto.

#### 4.5.2 Análise comparativa das dimensões de e-QVT por faixa etária

A análise comparativa entre os grupos etários revelou diferenças estatisticamente significativas em algumas dimensões da qualidade de vida no teletrabalho, conforme a Tabela 11.

Tabela 11 – Resultados comparativos por faixa etária

| Dimensão                                | Faixa etária      | Média | DP   | p-valor | Significância |
|-----------------------------------------|-------------------|-------|------|---------|---------------|
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | 18 - 29 anos      | 9.40  | 1.15 | 0.0620  | Não           |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | 18 - 29 anos      | 8.57  | 2.13 | 0.0427  | Sim           |
| Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho | 18 - 29 anos      | 9.40  | 1.24 | 0.1223  | Não           |
| Dimensão 4 - Estrutura tecnológica      | 18 - 29 anos      | 9.33  | 1.91 | 0.8234  | Não           |
| Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho     | 18 - 29 anos      | 4.75  | 3.18 | 0.7886  | Não           |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | 30 - 39 anos      | 9.20  | 1.61 | 0.1092  | Não           |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | 30 - 39 anos      | 7.60  | 2.90 | 0.2316  | Não           |
| Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho | 30 - 39 anos      | 8.86  | 1.85 | 0.8931  | Não           |
| Dimensão 4 - Estrutura tecnológica      | 30 - 39 anos      | 9.31  | 1.35 | 0.1043  | Não           |
| Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho     | 30 - 39 anos      | 4.51  | 3.61 | 0.8043  | Não           |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | 40 - 49 anos      | 8.83  | 2.04 | 0.0006  | Sim           |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | 40 - 49 anos      | 7.72  | 2.87 | 0.8222  | Não           |
| Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho | 40 - 49 anos      | 8.57  | 2.18 | 0.0616  | Não           |
| Dimensão 4 - Estrutura tecnológica      | 40 - 49 anos      | 9.50  | 1.11 | 0.5333  | Não           |
| Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho     | 40 - 49 anos      | 4.16  | 3.59 | 0.1126  | Não           |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | 50 - 59 anos      | 9.34  | 1.68 | 0.0799  | Não           |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | 50 - 59 anos      | 7.82  | 3.34 | 0.8448  | Não           |
| Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho | 50 - 59 anos      | 9.38  | 1.35 | 0.0211  | Sim           |
| Dimensão 4 - Estrutura tecnológica      | 50 - 59 anos      | 9.69  | 0.83 | 0.0670  | Não           |
| Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho     | 50 - 59 anos      | 5.27  | 3.76 | 0.1476  | Não           |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Maior que 60 anos | 9.41  | 0.80 | 0.0924  | Não           |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | Maior que 60 anos | 9.42  | 0.90 | 0.0000  | Sim           |
| Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho | Maior que 60 anos | 9.83  | 0.41 | 0.0006  | Sim           |
| Dimensão 4 - Estrutura tecnológica      | Maior que 60 anos | 10.00 | 0.00 | 0.0000  | Sim           |

|                                     |                   |      |      |        |     |
|-------------------------------------|-------------------|------|------|--------|-----|
| Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho | Maior que 60 anos | 7.38 | 3.58 | 0.0582 | Não |
|-------------------------------------|-------------------|------|------|--------|-----|

Fonte: Da Autora, 2025

Os resultados mais relevantes, considerando também a representatividade dos grupos na amostra, concentram-se nas faixas de 30 a 49 anos, que correspondem a 80% dos respondentes. O grupo de 40 a 49 anos apresentou diferença significativa na Dimensão 1 – Autogestão do Teletrabalho (média: 8,83;  $p = 0,0006$ ), com escore inferior em comparação às demais faixas. Esse resultado sugere que servidores nessa faixa etária percebem menos autonomia ou enfrentam maiores desafios para organizar suas atividades no contexto remoto.

Já os respondentes de 18 a 29 anos demonstraram percepção significativamente mais positiva na Dimensão 2 – Contexto do Teletrabalho (média: 8,57;  $p = 0,0427$ ), ainda que representem apenas 5% da amostra. Esse dado pode indicar maior adaptação ao ambiente institucional ou uma visão mais otimista entre os mais jovens, mas deve ser interpretado com cautela devido à baixa representatividade do grupo.

O grupo com mais de 60 anos apresentou os maiores escores médios em diversas dimensões — incluindo Contexto do Teletrabalho, Infraestrutura de Trabalho e Estrutura Tecnológica, todas com  $p$ -valor  $< 0,001$ . No entanto, esse grupo representa apenas 2% da amostra, o que limita a generalização desses achados. Tais resultados podem ser vistos como indícios exploratórios, merecendo investigação mais aprofundada em estudos com maior número de participantes nessa faixa.

Nas demais comparações, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas ( $p > 0,05$ ), indicando percepções mais homogêneas entre as faixas etárias no que se refere aos demais aspectos analisados.

#### 4.5.3 Análise comparativa das dimensões de e-QVT por estado civil

A análise por estado civil revelou diferenças estatisticamente significativas em duas dimensões da qualidade de vida no teletrabalho: Infraestrutura de trabalho e Estrutura tecnológica, conforme observa-se na Tabela 12:

Tabela 12 – Comparação por Estado Civil

| <b>Dimensão</b>                         | <b>Estado Civil</b>         | <b>Média</b> | <b>DP</b> | <b>p-valor</b> | <b>Significância</b> |
|-----------------------------------------|-----------------------------|--------------|-----------|----------------|----------------------|
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Casado (a) ou união estável | 9.099        | 1.7875    | 0.9187         | Não                  |
|                                         | Separado (a)                | 9.1948       | 1.2144    | 0.5135         | Não                  |
|                                         | Solteiro (a)                | 9.0934       | 1.8012    | 0.8847         | Não                  |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | Casado (a) ou união estável | 7.9256       | 2.7466    | 0.1026         | Não                  |
|                                         | Separado (a)                | 7.7857       | 2.6276    | 0.9332         | Não                  |
|                                         | Solteiro (a)                | 7.4769       | 3.171     | 0.0932         | Não                  |
| Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho | Casado (a) ou união estável | 9.1429       | 1.5756    | 0.0077         | Sim                  |
|                                         | Separado (a)                | 7.1429       | 3.0379    | 0.0113         | Sim                  |
|                                         | Solteiro (a)                | 8.7963       | 1.9031    | 0.5879         | Não                  |
| Dimensão 4 - Estrutura tecnológica      | Casado (a) ou união estável | 9.5774       | 1.1187    | 0.0346         | Sim                  |
|                                         | Separado (a)                | 9.3333       | 1.1106    | 0.6518         | Não                  |
|                                         | Solteiro (a)                | 9.25         | 1.4084    | 0.059          | Não                  |
| Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho     | Casado (a) ou união estável | 4.6161       | 3.7218    | 0.7267         | Não                  |
|                                         | Separado (a)                | 3.8929       | 3.6039    | 0.3171         | Não                  |
|                                         | Solteiro (a)                | 4.6042       | 3.4867    | 0.8544         | Não                  |

Fonte: Da Autora, 2025

Na Dimensão 3 – Infraestrutura de trabalho, foi observada uma diferença significativa ( $p = 0,0077$ ), com os participantes casados ou em união estável apresentando média mais elevada (9,14; DP = 1,58) em comparação aos separados, que apresentaram média inferior (7,14; DP = 3,04). Esse resultado indica que servidores casados ou em união estável tendem a avaliar de forma mais positiva as condições físicas e materiais para realização do teletrabalho. Embora os solteiros tenham apresentado média intermediária (8,80), essa diferença não foi estatisticamente significativa ( $p = 0,5879$ ).

Na Dimensão 4 – Estrutura tecnológica, também foi identificada diferença significativa ( $p = 0,0346$ ) entre os grupos, novamente com destaque para os casados ou em união estável, que apresentaram a maior média (9,58; DP = 1,12). As médias dos separados (9,33) e dos solteiros (9,25) foram próximas, e não atingiram significância estatística isoladamente.

Nas demais dimensões — Autogestão do teletrabalho, Contexto do teletrabalho e Sobrecarga de trabalho — não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas entre os estados civis ( $p > 0,05$ ). Os resultados sugerem que, de forma

geral, a percepção da qualidade de vida no teletrabalho tende a ser semelhante entre os diferentes grupos, com exceção de aspectos relacionados às condições físicas e tecnológicas do ambiente de trabalho, que se mostraram mais favoráveis entre os participantes casados ou em união estável.

#### 4.5.4 Análise comparativa das dimensões de e-QVT por estrutura familiar

A análise por estrutura familiar, com base no número de filhos, revelou diferenças estatisticamente significativas em quatro das cinco dimensões da EQVTe, exceto a Dimensão 2 – Contexto do Teletrabalho, que apresentou resultados semelhantes entre os grupos ( $p > 0,05$ ). Os dados estão apresentados na Tabela 13.

Tabela 13 – Resultados comparativos por número de filhos

| <b>Dimensão</b>                         | <b>Número de filhos</b> | <b>Média</b> | <b>DP</b> | <b>p-valor</b> | <b>Significativo (<math>p &lt; 0.05</math>)</b> |
|-----------------------------------------|-------------------------|--------------|-----------|----------------|-------------------------------------------------|
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | 1 filho                 | 9,0059       | 1,8911    | 0,2340         | Não                                             |
|                                         | 2 filhos                | 9,2159       | 1,6558    | 0,3332         | Não                                             |
|                                         | 3 filhos                | 9,3636       | 0,9943    | 0,1479         | Não                                             |
|                                         | 4 ou mais filhos        | 9,7727       | 0,7428    | 0,0000         | Sim                                             |
|                                         | Não possui filhos       | 9,0545       | 1,7881    | 0,4004         | Não                                             |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | 1 filho                 | 7,7742       | 2,7924    | 0,9003         | Não                                             |
|                                         | 2 filhos                | 8,0833       | 2,6345    | 0,1900         | Não                                             |
|                                         | 3 filhos                | 7,7778       | 2,7982    | 0,9694         | Não                                             |
|                                         | 4 ou mais filhos        | 8,0417       | 3,0713    | 0,6412         | Não                                             |
|                                         | Não possui filhos       | 7,5926       | 3,0651    | 0,2251         | Não                                             |
| Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho | 1 filho                 | 8,4731       | 2,1799    | 0,0237         | Sim                                             |
|                                         | 2 filhos                | 9,2292       | 1,5470    | 0,1022         | Não                                             |
|                                         | 3 filhos                | 9,6667       | 0,7071    | 0,0088         | Sim                                             |
|                                         | 4 ou mais filhos        | 9,9167       | 0,2887    | 0,0000         | Sim                                             |
|                                         | Não possui filhos       | 8,8815       | 1,8690    | 0,9599         | Não                                             |
| Dimensão 4 - Estrutura tecnológica      | 1 filho                 | 9,6237       | 0,7928    | 0,0376         | Sim                                             |
|                                         | 2 filhos                | 9,6667       | 1,0176    | 0,1123         | Não                                             |
|                                         | 3 filhos                | 8,6667       | 2,2913    | 0,3277         | Não                                             |
|                                         | 4 ou mais filhos        | 10,0000      | 0,0000    | 0,0000         | Sim                                             |
|                                         | Não possui filhos       | 9,2370       | 1,4569    | 0,0120         | Sim                                             |
| Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho     | 1 filho                 | 4,9274       | 3,7355    | 0,1823         | Não                                             |
|                                         | 2 filhos                | 5,7969       | 3,3673    | 0,0021         | Sim                                             |
|                                         | 3 filhos                | 2,5000       | 4,5227    | 0,1342         | Não                                             |
|                                         | 4 ou mais filhos        | 3,5000       | 2,7809    | 0,1429         | Não                                             |
|                                         | Não possui filhos       | 4,1000       | 3,5043    | 0,0202         | Sim                                             |

Fonte: Da Autora, 2025

Na Dimensão 1 – Autogestão do Teletrabalho, observou-se uma diferença significativa ( $p = 0$ ), com os participantes com 4 ou mais filhos apresentando a média

mais elevada (9,77; DP = 0,74). Apesar do resultado expressivo, é importante destacar que esse grupo representa apenas 4% da amostra, o que limita a generalização desse achado. Os demais grupos apresentaram médias próximas, variando entre 9,05 (sem filhos) e 9,36 (3 filhos), sem diferenças estatisticamente relevantes.

Na Dimensão 3 – Infraestrutura de trabalho, também houve diferenças significativas, com médias ascendentes conforme o número de filhos: de 8,47 (1 filho) até 9,91 (4 ou mais filhos;  $p = 0$ ). O grupo com 3 filhos também apresentou média significativamente elevada (9,67;  $p = 0,0088$ ). Essa tendência pode sugerir uma adequação maior do ambiente doméstico por parte de servidores com mais filhos, ainda que essa hipótese deva ser interpretada com cautela.

Na Dimensão 4 – Estrutura Tecnológica, os servidores com 4 ou mais filhos também apresentaram média máxima (10,00; DP = 0,00), com diferença estatisticamente significativa em relação aos demais grupos ( $p = 0$ ). Participantes sem filhos apresentaram média inferior (9,24), com diferença significativa ( $p = 0,0120$ ), embora ainda alta.

Na Dimensão 5 – Sobrecarga de Trabalho, servidores com dois filhos apresentaram a média mais elevada (5,79;  $p = 0,0021$ ), indicando menor percepção de sobrecarga nesse grupo. Já os participantes com três filhos (2,50) e com quatro ou mais filhos (3,50) apresentaram médias mais baixas, o que sugere maior percepção de sobrecarga — ainda que essas diferenças não tenham sido estatisticamente significativas. Um dado que chama atenção é o grupo de participantes sem filhos, que apresentou média inferior (4,10;  $p = 0,0202$ ) à dos que têm um (4,93) ou dois filhos (5,79), revelando uma percepção significativamente mais negativa em relação à sobrecarga de trabalho. Esses achados indicam que o número de filhos, isoladamente, não é suficiente para explicar a percepção de sobrecarga no teletrabalho, sugerindo a influência de outros fatores associados à dinâmica familiar e ao contexto de trabalho.

É importante destacar ainda que a pesquisa não investigou se os filhos dos respondentes eram menores de idade ou se residiam no mesmo domicílio, o que representa uma limitação para a compreensão mais aprofundada do impacto da estrutura familiar na experiência com o teletrabalho. Esses dados, se coletados,

poderiam oferecer um panorama mais preciso sobre as demandas envolvidas na conciliação entre teletrabalho e responsabilidades familiares, e representam uma possibilidade para investigações futuras.

#### 4.5.5 Análise comparativa das dimensões de e-QVT por escolaridade

A análise comparativa por nível de escolaridade, apresentada na Tabela 14, revelou diferenças estatisticamente significativas em todas as dimensões da EQVTe. Considerando a composição da amostra, composta majoritariamente por servidores com especialização (32%) e mestrado completo (38%), a interpretação dos resultados se concentra nesses grupos mais representativos, ainda que todos os estratos tenham sido incluídos por transparência.

Tabela 14 – Resultados comparativos por escolaridade

| <b>Dimensão</b>                         | <b>Escolaridade</b>       | <b>Média</b> | <b>DP</b> | <b>p-valor</b> | <b>Significância</b> |
|-----------------------------------------|---------------------------|--------------|-----------|----------------|----------------------|
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Doutorado Completo        | 9.02         | 1.82      | 0.66           | Não                  |
|                                         | Doutorado Incompleto      | 8.14         | 2.87      | 0.0            | Sim                  |
|                                         | Especialização completa   | 9.12         | 1.67      | 0.83           | Não                  |
|                                         | Mestrado Completo         | 9.25         | 1.51      | 0.02           | Sim                  |
|                                         | Mestrado Incompleto       | 9.21         | 1.67      | 0.44           | Não                  |
|                                         | Nível superior completo   | 9.27         | 1.12      | 0.49           | Não                  |
|                                         | Nível superior incompleto | 9.82         | 0.4       | 0.0            | Sim                  |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | Doutorado Completo        | 8.19         | 2.97      | 0.29           | Não                  |
|                                         | Doutorado Incompleto      | 7.67         | 2.9       | 0.83           | Não                  |
|                                         | Especialização completa   | 7.47         | 2.89      | 0.11           | Não                  |
|                                         | Mestrado Completo         | 7.95         | 2.83      | 0.19           | Não                  |
|                                         | Mestrado Incompleto       | 7.23         | 3.32      | 0.17           | Não                  |
|                                         | Nível superior completo   | 9.0          | 1.54      | 0.02           | Sim                  |
|                                         | Nível superior incompleto | 9.5          | 0.55      | 0.0            | Sim                  |
| Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho | Doutorado Completo        | 8.71         | 2.51      | 0.73           | Não                  |
|                                         | Doutorado Incompleto      | 9.5          | 0.66      | 0.0            | Sim                  |
|                                         | Especialização completa   | 8.63         | 2.15      | 0.17           | Não                  |
|                                         | Mestrado Completo         | 8.83         | 1.8       | 0.76           | Não                  |

|                                     |                           |      |      |      |     |
|-------------------------------------|---------------------------|------|------|------|-----|
|                                     | Mestrado Incompleto       | 9.21 | 1.63 | 0.23 | Não |
|                                     | Nível superior completo   | 9.17 | 1.17 | 0.57 | Não |
|                                     | Nível superior incompleto | 10.0 | 0.0  | 0.0  | Sim |
| Dimensão 4 - Estrutura tecnológica  | Doutorado Completo        | 9.42 | 1.25 | 0.92 | Não |
|                                     | Doutorado Incompleto      | 9.38 | 0.65 | 0.64 | Não |
|                                     | Especialização completa   | 9.41 | 1.41 | 0.78 | Não |
|                                     | Mestrado Completo         | 9.44 | 1.29 | 0.98 | Não |
|                                     | Mestrado Incompleto       | 9.52 | 1.03 | 0.67 | Não |
|                                     | Nível superior completo   | 9.67 | 0.52 | 0.34 | Não |
|                                     | Nível superior incompleto | 10.0 | 0.0  | 0.0  | Sim |
| Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho | Doutorado Completo        | 5.78 | 3.7  | 0.06 | Não |
|                                     | Doutorado Incompleto      | 2.09 | 2.32 | 0.0  | Sim |
|                                     | Especialização completa   | 5.09 | 3.45 | 0.05 | Sim |
|                                     | Mestrado Completo         | 4.78 | 3.89 | 0.35 | Não |
|                                     | Mestrado Incompleto       | 4.14 | 3.04 | 0.34 | Não |
|                                     | Nível superior completo   | 1.0  | 1.07 | 0.0  | Sim |
|                                     | Nível superior incompleto | 1.5  | 1.73 | 0.03 | Sim |

Fonte: Da Autora, 2025

Na Dimensão 1 – Autogestão do Teletrabalho, os participantes com mestrado completo apresentaram uma das médias mais elevadas (9,25; DP = 1,51;  $p = 0,02$ ), indicando uma percepção mais favorável quanto à capacidade de organizar suas atividades no regime remoto. Outros grupos também apresentaram escores semelhantes, sugerindo um padrão positivo de avaliação da autogestão entre os diferentes níveis de formação.

Na Dimensão 2 – Contexto do Teletrabalho, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas, com escores mais elevados entre os participantes com nível superior completo (9,00;  $p = 0,02$ ) e incompleto (9,50;  $p = 0,000$ ). Já entre os grupos com pós-graduação — que concentram a maior parte da amostra — as médias variaram entre 7,2 e 8,1, sem diferenças significativas entre si, indicando percepções mais críticas e relativamente homogêneas quanto ao suporte institucional no trabalho remoto.

Na Dimensão 3 – Infraestrutura de Trabalho, os escores também foram elevados em todos os grupos, com diferenças estatisticamente significativas apenas

em alguns casos isolados, como doutorado incompleto (9,50) e nível superior incompleto (10,00), grupos sem grande representatividade amostral, o que não possibilita generalizações. Entre os demais, as médias ficaram entre 8,6 e 9,2, indicando avaliações consistentemente positivas das condições físicas e materiais para realização das atividades remotas.

Na Dimensão 4 – Estrutura Tecnológica, as médias foram elevadas em todos os grupos, com pouca variação entre eles, sugerindo um padrão de avaliação bastante consistente quanto aos recursos tecnológicos disponíveis.

Por fim, na Dimensão 5 – Sobrecarga de Trabalho, observou-se maior variação nas respostas, com escores mais elevados entre os participantes com especialização completa (5,09;  $p = 0,05$ ) e doutorado completo (5,78), sinalizando percepções mais críticas quanto às exigências e à pressão por resultados no teletrabalho. Participantes com mestrado apresentaram escores mais moderados nessa dimensão.

Esses resultados apontam para certa oscilação nas percepções de qualidade de vida no teletrabalho em função da escolaridade, embora sem um padrão linear ou progressivo. As variações observadas parecem refletir mais a composição da amostra do que uma tendência clara, sendo os dados mais confiáveis entre os grupos com maior representatividade.

#### 4.5.6 Análise comparativa das dimensões de e-QVT por tempo de serviço

A análise por tempo de serviço, apresentada na Tabela 15, revelou diferenças estatisticamente significativas em três das cinco dimensões da EQVTe: Autogestão do teletrabalho, Infraestrutura de trabalho e Estrutura tecnológica.

Tabela 15 – Resultados comparativos por tempo de serviço

| Dimensão                                | Tempo de serviço | Média | DP   | p-valor | Significância |
|-----------------------------------------|------------------|-------|------|---------|---------------|
| Dimensão 1 – Autogestão do teletrabalho | Acima de 20 anos | 8,98  | 2,22 | 0,6749  | Não           |
|                                         | Até 5 anos       | 9,47  | 1,08 | 0       | Sim           |
|                                         | De 11 a 20 anos  | 8,93  | 2,11 | 0,0925  | Não           |
|                                         | De 6 a 10 anos   | 8,92  | 1,85 | 0,0116  | Sim           |
| Dimensão 2 – Contexto do teletrabalho   | Acima de 20 anos | 7,10  | 3,84 | 0,3421  | Não           |
|                                         | Até 5 anos       | 7,80  | 2,72 | 0,7904  | Não           |
|                                         | De 11 a 20 anos  | 8,08  | 2,79 | 0,0904  | Não           |
|                                         | De 6 a 10 anos   | 7,56  | 2,98 | 0,2396  | Não           |
| Dimensão 3 – Infraestrutura de trabalho | Acima de 20 anos | 9,60  | 0,83 | 0,0045  | Sim           |
|                                         | Até 5 anos       | 9,10  | 1,41 | 0,1013  | Não           |

|                                     |                  |      |      |        |     |
|-------------------------------------|------------------|------|------|--------|-----|
| Dimensão 4 – Estrutura tecnológica  | De 11 a 20 anos  | 9,19 | 1,48 | 0,0477 | Sim |
|                                     | De 6 a 10 anos   | 8,34 | 2,45 | 0,0014 | Sim |
|                                     | Acima de 20 anos | 9,60 | 0,83 | 0,4697 | Não |
|                                     | Até 5 anos       | 9,66 | 0,88 | 0,0165 | Sim |
|                                     | De 11 a 20 anos  | 9,63 | 0,95 | 0,0717 | Não |
| Dimensão 5 – Sobrecarga de trabalho | De 6 a 10 anos   | 9,09 | 1,61 | 0,0015 | Sim |
|                                     | Acima de 20 anos | 6,20 | 3,83 | 0,0624 | Não |
|                                     | Até 5 anos       | 4,46 | 3,72 | 0,7097 | Não |
|                                     | De 11 a 20 anos  | 4,35 | 4,03 | 0,5135 | Não |
|                                     | De 6 a 10 anos   | 4,58 | 3,16 | 0,9449 | Não |

Fonte: Da Autora, 2025

Na Dimensão 1 – Autogestão do Teletrabalho, os servidores com até 5 anos de atuação apresentaram a maior média (9,47;  $p = 0,000$ ), seguidos pelos com 6 a 10 anos (8,92;  $p = 0,0116$ ). Já os servidores com maior tempo de serviço — acima de 20 anos e de 11 a 20 anos — registraram médias mais baixas (8,98 e 8,93, respectivamente), sem diferença estatisticamente significativa. Esses dados sugerem que os servidores com menor tempo de atuação percebem-se como mais autônomos e organizados no trabalho remoto, possivelmente por estarem mais familiarizados com tecnologias digitais e modos de trabalho que se consolidaram nos últimos anos, o que pode favorecer uma gestão mais autônoma das tarefas.

Na Dimensão 3 – Infraestrutura de Trabalho, os servidores com mais tempo de serviço apresentaram percepções mais positivas em relação às condições físicas e materiais do teletrabalho. As diferenças foram estatisticamente significativas ( $p < 0,05$ ), com média mais elevada entre os servidores com mais de 20 anos de serviço (9,60;  $p = 0,0045$ ). Os servidores com 11 a 20 anos também apresentaram média superior (9,19;  $p = 0,0477$ ). Já o grupo com 6 a 10 anos teve a menor média (8,34;  $p = 0,0014$ ), sugerindo uma percepção menos favorável nessa dimensão. Esse resultado pode estar relacionado à maior estabilidade financeira entre os servidores mais antigos, o que possibilita maior investimento pessoal na adaptação do ambiente de trabalho remoto.

Na Dimensão 4 – Estrutura Tecnológica, também foram observadas diferenças significativas, com médias mais altas entre os servidores com até 5 anos (9,66;  $p = 0,0165$ ) e, novamente, entre aqueles com mais de 20 anos de serviço (9,60), embora representem uma pequena parcela da amostra. O grupo com 6 a 10 anos apresentou a menor média (9,09;  $p = 0,0015$ ), indicando uma percepção mais crítica quanto ao

suporte e aos recursos tecnológicos disponíveis para o desempenho das atividades remotas.

Nas dimensões Contexto do Teletrabalho e Sobrecarga de Trabalho, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos ( $p > 0,05$ ), o que indica percepções relativamente homogêneas quanto ao apoio institucional e à pressão percebida no desempenho das atividades no regime remoto.

De forma geral, os dados indicam que a percepção da qualidade de vida no teletrabalho não segue um padrão linear em relação ao tempo de serviço. Observou-se uma tendência de médias mais baixas entre os servidores com tempo intermediário de atuação (6 a 10 anos), em contraste com médias mais elevadas entre os grupos com até 5 anos e com mais de 11 anos de serviço. Esse comportamento pode refletir diferentes fases de adaptação ao trabalho remoto, além de variações nas expectativas profissionais e na familiaridade com ferramentas e rotinas digitais.

Esse resultado contrasta com o estudo de Klein, Pereira e Lemos (2019), que identificou uma tendência crescente de percepção de sobrecarga e pressão por resultados entre servidores com maior tempo de instituição. A discrepância entre os achados pode estar relacionada às particularidades do regime de teletrabalho, que oferece maior flexibilidade e autonomia, mitigando parte das pressões tradicionalmente associadas ao tempo de serviço. Ainda assim, os dados reforçam a importância de se considerar o contexto e a natureza do trabalho analisado, além de indicar a necessidade de novos estudos que explorem mais profundamente essa relação.

#### 4.5.7 Análise comparativa das dimensões de e-QVT por modalidade de teletrabalho (integral x parcial)

A análise comparativa por modalidade de adesão ao teletrabalho, conforme apresentado na Tabela 16, revelou diferenças estatisticamente significativas em três das cinco dimensões da EQVTe: Autogestão do teletrabalho, Infraestrutura de trabalho e Sobrecarga de trabalho.

Tabela 16– Resultados comparativos por modalidade

| Dimensão | Modalidade      | Média | DP   | p-valor | Significância |
|----------|-----------------|-------|------|---------|---------------|
|          | Regime integral | 9.41  | 1.29 | 0       | Sim           |

|                                         |                 |      |      |        |     |
|-----------------------------------------|-----------------|------|------|--------|-----|
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | Regime parcial  | 8.94 | 1.94 | 0      | Sim |
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | Regime integral | 7.85 | 2.73 | 0.5307 | Não |
|                                         | Regime parcial  | 7.70 | 2.99 | 0.5307 | Não |
| Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho | Regime integral | 9.29 | 1.10 | 0.0009 | Sim |
|                                         | Regime parcial  | 8.66 | 2.17 | 0.0009 | Sim |
| Dimensão 4 - Estrutura tecnológica      | Regime integral | 9.58 | 1.01 | 0.132  | Não |
|                                         | Regime parcial  | 9.37 | 1.34 | 0.132  | Não |
| Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho     | Regime integral | 3.85 | 3.29 | 0.0031 | Sim |
|                                         | Regime parcial  | 4.93 | 3.74 | 0.0031 | Sim |

Fonte: Da Autora, 2025

Na Dimensão 1 – Autogestão do Teletrabalho, os participantes em regime integral apresentaram média superior (9,41; DP = 1,29) em comparação aos que atuam em regime parcial (8,94; DP = 1,94), com  $p < 0,001$ , indicando que os servidores que trabalham remotamente em tempo integral tendem a perceber-se como mais autônomos e organizados na condução de suas atividades.

Na Dimensão 3 – Infraestrutura de Trabalho, também foi observada diferença significativa ( $p = 0,0009$ ), com média mais alta entre os participantes em regime integral (9,29; DP = 1,10) em relação aos de regime parcial (8,66; DP = 2,17). Esse resultado sugere que os servidores que desempenham suas atividades totalmente em teletrabalho podem ter investido em melhores condições físicas e materiais para o desempenho de suas atividades.

Na Dimensão 5 – Sobrecarga de Trabalho, os dados indicaram percepção significativamente maior de sobrecarga entre os servidores em regime integral (média: 3,85) quando comparados aos de regime parcial (média: 4,93;  $p = 0,0031$ ). Uma possível explicação para esse resultado está na natureza do teletrabalho em tempo integral, que pode intensificar a sensação de isolamento, dificultar o estabelecimento de limites entre vida pessoal e profissional e aumentar a expectativa de disponibilidade contínua — fatores que podem contribuir para uma maior percepção de sobrecarga.

Já nas dimensões Contexto do Teletrabalho e Estrutura Tecnológica, não foram observadas diferenças estatisticamente significativas entre as modalidades ( $p > 0,05$ ), indicando percepções semelhantes quanto ao suporte institucional e aos recursos tecnológicos disponíveis.

De modo geral, os resultados indicam que a modalidade de adesão ao teletrabalho influencia a forma como os servidores percebem sua autonomia e infraestrutura de trabalho, com avaliações mais positivas por parte dos que atuam em regime integral. Por outro lado, esse mesmo grupo relatou maior percepção de sobrecarga, o que sugere que, embora o teletrabalho integral favoreça aspectos estruturais e organizacionais, ele também pode intensificar exigências subjetivas relacionadas à gestão do tempo, à disponibilidade contínua e à conciliação entre vida pessoal e profissional.

#### 4.6 ANÁLISE DE REGRESSÃO LOGÍSTICA

A regressão logística é uma técnica estatística multivariada adequada para situações em que a variável dependente é categórica binária, assumindo dois possíveis resultados (HAIR JÚNIOR et al., 2009). No presente estudo, adotou-se como variável dependente a classificação global de satisfação com a QVT, categorizada em 0 = muito insatisfeito e 1 = muito satisfeito, enquanto as cinco dimensões da EQVTe foram consideradas variáveis independentes ou preditoras.

Com a aplicação da regressão logística, buscou-se identificar quais dimensões apresentaram maior poder de explicação para o grau de satisfação dos servidores. Para essa análise, empregou-se o método de Wald, que indica quais variáveis independentes são estatisticamente significativas no modelo, considerando-se nível de significância de 5% para entrada e 10% para saída. A variável dependente — satisfação global com a QVT — já se apresentava em formato dicotômico, sendo 0 = muito insatisfeito e 1 = muito satisfeito, não havendo necessidade de transformação em variáveis *dummy*.

Para verificar a qualidade do ajuste do modelo, empregou-se o teste de Hosmer e Lemeshow (1980), amplamente utilizado em regressões logísticas. Esse teste compara as frequências observadas de classificação com as frequências previstas pelo modelo, avaliando se existem diferenças significativas entre elas. O estatístico do teste é calculado com base na soma dos desvios ao quadrado entre valores observados e esperados, ponderados pela frequência esperada, resultando em um valor que segue a distribuição qui-quadrado ( $\chi^2$ ). O número de graus de liberdade (df) depende do total de grupos formados para a comparação.

Quando o valor de  $p$  é superior a 0,05, entende-se que o modelo apresenta bom ajuste, pois não há divergências estatisticamente significativas entre os dados previstos e observados. A Tabela 17 apresenta os valores de qui-quadrado, graus de liberdade e significância obtidos para o modelo logístico proposto.

Tabela 17 - Regressão logística: análise do modelo

| X <sup>2</sup> (qui-quadrado) | DF | Sig    |
|-------------------------------|----|--------|
| 6,3198                        | 8  | 0,6115 |

Fonte: Da Autora, 2025

Em seguida, a Tabela 18 apresenta os coeficientes do modelo logístico estimado, com seus respectivos erros padrão, valores de Wald, níveis de significância ( $p$ ) e razões de chance (*Odds Ratio* – OR) para cada dimensão analisada. A partir dos dados apresentados na Tabela 18, observa-se que o modelo de regressão logística estimou os coeficientes (B) para cada dimensão da EQVTe em relação à probabilidade de um servidor ser classificado como muito satisfeito com sua QVT.

Os coeficientes positivos indicam que o aumento do escore na dimensão eleva a razão de chances (*Odds Ratio*) de o servidor ser classificado como muito satisfeito, enquanto os coeficientes negativos sugerem uma redução nessa probabilidade. No presente modelo, apenas as dimensões Autogestão do Teletrabalho ( $B = 0,0488$ ;  $OR = 1,05$ ) e Contexto do Teletrabalho ( $B = 0,0693$ ;  $OR = 1,07$ ) apresentaram coeficientes positivos, mas sem significância estatística ( $p > 0,05$ ). Já as dimensões Infraestrutura de Trabalho ( $B = -0,1622$ ;  $OR = 0,85$ ), Estrutura Tecnológica ( $B = -0,0816$ ;  $OR = 0,92$ ) e Sobrecarga de Trabalho ( $B = -0,0269$ ;  $OR = 0,97$ ) apresentaram coeficientes negativos, sugerindo tendência de redução na probabilidade de alta satisfação à medida que os escores nessas dimensões aumentam, embora também sem significância estatística.

Tabela 18 - Regressão logística

|                                         | Coeficiente (B) | Erro Padrão | Valor z (Wald) | Grau de Liberdade (Wald) | Valor p | Razão de Chance (OR) |
|-----------------------------------------|-----------------|-------------|----------------|--------------------------|---------|----------------------|
| const                                   | 1,6225          | 2,1699      | 0,7477         | 1                        | 0,4546  | 5,0659               |
| Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho | 0,0488          | 0,2148      | 0,2271         | 1                        | 0,8203  | 1,05                 |

|                                         |         |        |         |   |        |        |
|-----------------------------------------|---------|--------|---------|---|--------|--------|
| Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho   | 0,0693  | 0,142  | 0,4879  | 1 | 0,6256 | 1,0717 |
| Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho | -0,1622 | 0,1796 | -0,9034 | 1 | 0,3663 | 0,8502 |
| Dimensão 4 - Estrutura tecnológica      | -0,0816 | 0,3196 | -0,2552 | 1 | 0,7986 | 0,9217 |
| Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho     | -0,0269 | 0,0807 | -0,3332 | 1 | 0,739  | 0,9735 |

Fonte: Da Autora, 2025

Os coeficientes positivos indicam que o aumento do escore na dimensão eleva a razão de chances (Odds Ratio) de o servidor ser classificado como muito satisfeito, enquanto os coeficientes negativos sugerem uma redução nessa probabilidade. No presente modelo, apenas as dimensões Autogestão do Teletrabalho ( $B = 0,0488$ ;  $OR = 1,05$ ) e Contexto do Teletrabalho ( $B = 0,0693$ ;  $OR = 1,07$ ) apresentaram coeficientes positivos, mas sem significância estatística ( $p > 0,05$ ). Já as dimensões Infraestrutura de Trabalho ( $B = -0,1622$ ;  $OR = 0,85$ ), Estrutura Tecnológica ( $B = -0,0816$ ;  $OR = 0,92$ ) e Sobrecarga de Trabalho ( $B = -0,0269$ ;  $OR = 0,97$ ) apresentaram coeficientes negativos, sugerindo tendência de redução na probabilidade de alta satisfação à medida que os escores nessas dimensões aumentam, embora também sem significância estatística.

O intercepto positivo ( $B = 1,6225$ ) indica que, mesmo com escores nulos nas dimensões, existe uma probabilidade basal de satisfação. No entanto, o modelo apresentou baixo poder preditivo, evidenciado pela ausência de variáveis estatisticamente significativas.

Em síntese, o modelo logístico foi estatisticamente válido, mas não identificou dimensões com efeito significativo sobre a probabilidade de alta satisfação global no teletrabalho, sugerindo que a percepção de QVT dos servidores tende a ser influenciada de maneira difusa e não concentrada em uma dimensão específica.

## 4.7 ANÁLISE QUALITATIVA

Além das questões objetivas da EQVTe, o questionário aplicado contou com duas perguntas abertas que convidaram os participantes a expressarem, em suas próprias palavras, o que lhes causava mal-estar e bem-estar ao pensarem no teletrabalho na UFTM. Para o tratamento dessas respostas, foi utilizado o software IRaMuTeQ, que possibilita a realização de análises lexicais automatizadas e a compreensão das regularidades textuais por meio de representações gráficas, como a nuvem de palavras. Segundo Camargo e Justo (2013), esse tipo de análise permite identificar, de forma rápida e visualmente clara, os termos mais recorrentes em um conjunto de respostas, favorecendo a leitura dos focos temáticos predominantes.

As respostas foram inicialmente organizadas em dois corpus distintos, correspondentes às perguntas sobre mal-estar e bem-estar, com o objetivo de possibilitar uma análise separada das experiências negativas e positivas relatadas pelos participantes. A visualização gráfica obtida a partir desses corpus foi complementada por uma leitura flutuante e categorização temática das falas, considerando os sentidos recorrentes e os contrastes que emergiram da experiência dos servidores. Ao longo da seção, trechos selecionados das respostas são apresentados para ilustrar e aprofundar a compreensão dos achados.

A análise do primeiro corpus, referente às percepções de mal-estar associadas ao teletrabalho, possibilitou a identificação de padrões léxicos e temáticos relevantes. A seguir, apresenta-se a nuvem de palavras gerada pelo IRaMuTeQ a partir dessas respostas, acompanhada de reflexões sobre os sentidos mais recorrentes nas falas dos respondentes.

Figura 3 - Nuvem de Palavras mal-estar no teletrabalho – UFTM



Fonte: Da Autora, 2025

A figura evidencia o termo “teletrabalho” como elemento central das respostas, ao lado de palavras como “colega”, “falta”, “atividade”, “servidor”, “presencial”. São mencionados também outros termos relevantes como “gestão”, “comunicação”, “disponível”, “instituição” e “sistema”. Esses termos remetem aos principais focos de mal-estar relatados pelos participantes, que podem ser organizados em cinco grandes eixos temáticos: percepções negativas sobre colegas e gestores, pressão por disponibilidade constante, fragilidade da comunicação, isolamento social e perda de vínculos institucionais, e insegurança quanto à continuidade e equidade do teletrabalho.

Um tema amplamente mencionado foi o julgamento ou desconfiança por parte de colegas em relação ao regime remoto. Muitos servidores relataram mal-estar ao perceberem que o teletrabalho ainda é confundido com “folga” por alguns membros da equipe:

*“Perceber que alguns colegas acham que teletrabalho é folga e que não estamos trabalhando por estarmos fisicamente em casa.”*

*“O preconceito com que alguns servidores lidam com quem está em Teletrabalho.”*

*“A percepção de alguns colegas de que quem está de teletrabalho, trabalha menos.”*

Outro aspecto recorrente refere-se à pressão por disponibilidade constante, que compromete a autonomia e gera desgaste emocional. Os participantes relatam sentir-se cobrados a estar sempre conectados, mesmo fora do expediente, o que dificulta o estabelecimento de fronteiras claras entre tempo de trabalho e tempo pessoal:

*“A necessidade de estar disponível todo o tempo.”*

*“Preocupação em estar disponível online o tempo todo.”*

*“Receber alguma demanda fora do horário de trabalho por WhatsApp ou e-mail.”*

A comunicação ineficiente também apareceu como uma queixa relevante, tanto pela falta de padronização dos meios de contato quanto pela morosidade nas respostas de alguns colegas, o que dificulta o andamento fluido das atividades:

*“Dificuldade de comunicação com algumas pessoas e ainda falta padronização quanto ao meio de comunicação com os setores.”*

*“Nem sempre a resposta dos demais membros da equipe é imediata.”*

A palavra “sistema”, também destacada na nuvem, remete a uma insatisfação com as ferramentas utilizadas para o controle e gestão das atividades em regime remoto. Participantes apontaram a burocracia, a falta de usabilidade e a inadequação dessas plataformas às suas funções:

*“Burocracia do sistema de gestão das atividades.”*

*“A dificuldade em inserir no sistema as atividades compatíveis com meu cargo.”*

*“O preenchimento dos formulários de entrega do teletrabalho [...] é bem complexo, moroso e difícil.”*

A redução do convívio presencial e o consequente isolamento social também foram destacados como fontes de desconforto. Além da ausência de contato direto com colegas, surgem sentimentos de desconexão e perda do pertencimento institucional:

*“Não há mais encontros casuais nos corredores.”*

*“Falta de pertencimento à instituição.”*

*“A ausência do convívio com outras pessoas é um ponto negativo pois somos seres sociais.”*

*“A sensação de isolamento, já que não tenho mais o convívio diário com meus colegas.”*

Esses relatos reforçam a importância de estratégias institucionais para promover o vínculo social, como a realização de encontros presenciais planejados, eventos integradores e momentos de convivência para além das tarefas formais.

Um eixo muito presente nas respostas é a insegurança quanto à permanência do teletrabalho, com falas que revelam angústia frente à possibilidade de mudanças na legislação ou nas diretrizes institucionais:

*“A possibilidade de não haver mais teletrabalho por conta de decisão da gestão ou alteração de lei me causa mal-estar.”*

*“O medo de ter que voltar ao trabalho presencial.”*

*“Perder o teletrabalho.”*

*“Receio de que o teletrabalho possa ser descontinuado devido a mudanças de gestão ou governo.”*

Além disso, há o sentimento de injustiça e frustração por parte de servidores de setores onde o teletrabalho não foi autorizado, revelando uma percepção de desigualdade e falta de isonomia na aplicação da política institucional:

*“Na nossa Instituição, o teletrabalho não é para todos.”*

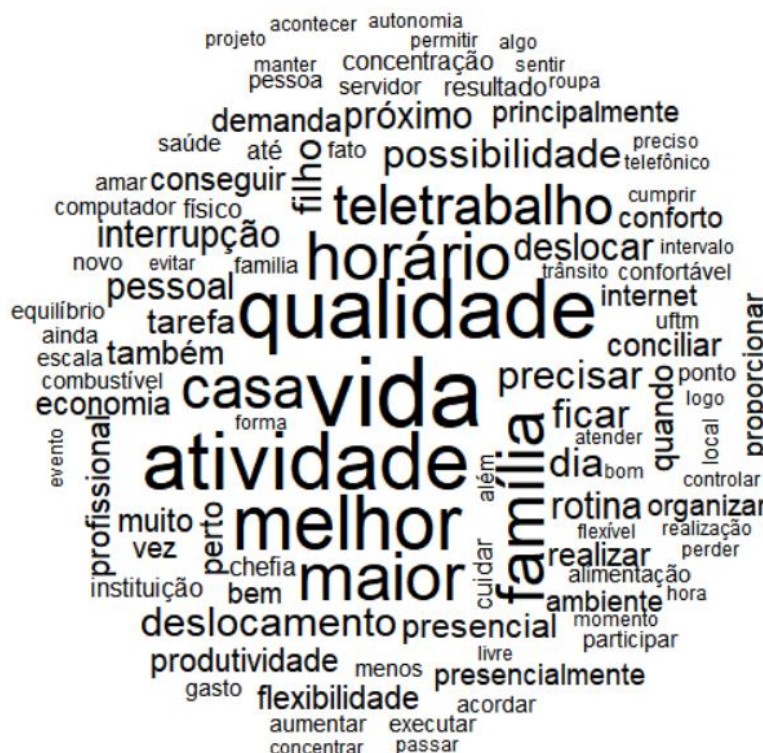
*“Ser tratado de forma diferente dos servidores lotados em outras unidades me causa mal-estar.”*

Esses relatos indicam que, embora o teletrabalho seja valorizado, sua implementação ainda carrega tensões culturais, técnicas e institucionais que impactam diretamente a qualidade de vida dos servidores. A análise revela a necessidade de aperfeiçoamento dos sistemas de gestão, ações institucionais de

integração social, comunicação transparente e ampliação do acesso ao teletrabalho com equidade e previsibilidade, a fim de garantir que seus benefícios sejam sustentáveis e acessíveis a todos.

Após a identificação dos principais fatores associados ao mal-estar no contexto do teletrabalho, passa-se à análise da segunda questão aberta do questionário, que buscou compreender os elementos que promovem bem-estar entre os servidores técnico-administrativos da UFTM. As respostas a essa pergunta revelam aspectos positivos relacionados à experiência do teletrabalho. A seguir, apresenta-se a nuvem de palavras gerada a partir desse conjunto de respostas, com o objetivo de ilustrar visualmente os termos mais recorrentes nas falas dos participantes.

Figura 4 - Nuvem de Palavras bem-estar no teletrabalho – UFTM



Fonte: Da Autora, 2025

A nuvem de palavras gerada a partir das respostas sobre bem-estar destaca termos como “vida”, “qualidade”, “atividade”, “melhor”, “maior”, “casa”, “família” e “horário”. A análise desse corpus revela uma percepção amplamente positiva do teletrabalho, fortemente associada à melhoria na qualidade de vida, flexibilidade de horários, otimização do tempo, proximidade com a família e sensação de aumento da produtividade.

Entre os temas mais recorrentes, destaca-se o alívio gerado por não precisar se deslocar até a universidade todos os dias, o que representa uma economia significativa de tempo, dinheiro e desgaste físico:

*“Não precisar me deslocar até a universidade todos os dias, nem ficar submetido ao controle de horário e sim de resultados.”*

*“Não precisar me arrumar nem me deslocar (economia de tempo, combustível e menos desgaste físico).”*

*“Economia com transporte.”*

*“Maior tempo livre pelo tempo de deslocamento que não se faz necessário.”*

*“Pode ficar no conforto da minha casa sem precisar me deslocar para trabalhar.”*

Também foi recorrente a percepção de melhorias nos cuidados com a saúde e alimentação, promovidas pela maior autonomia para organizar a rotina diária:

*“Maior tempo para prática de atividades físicas, alimentação mais saudável por ser mais fácil a alimentação em casa.”*

*“Poder aproveitar melhor o meu tempo e cuidar da minha saúde, pois não perco tempo com deslocamentos.”*

*“Melhor aproveitamento do tempo para também poder cuidar da saúde e alimentação no intervalo para almoço.”*

*“Posso me alimentar com lanche caseiro.”*

A palavra “família” teve ampla presença nas respostas, indicando que o teletrabalho contribui para o fortalecimento dos vínculos afetivos e para uma rotina mais equilibrada entre as esferas profissional e pessoal, principalmente para os servidores com filhos.

*“Trabalhar perto da família.”*

*“Proximidade da família, possibilidade de maior assistência tanto aos filhos quanto aos pais.”*

*“Ter tempo maior para cuidar de mim e da minha família.”*

*“A possibilidade de exercer meu cargo e cuidar da minha família/vida pessoal.”*

*“O tempo e energia que seriam gastos em deslocamento, foi convertido em maior convívio com minha família e principalmente com o meu filho.”*

*“Poder conviver mais com meu filho.”*

*“Acompanho mais de perto minha filha.”*

*“Ter a possibilidade de participar da infância dos meus filhos, vê-los crescer... é gratificante.”*

Outro ponto bastante citado foi a melhor qualidade da conexão de internet em casa, especialmente em comparação aos problemas enfrentados nas dependências institucionais:

*“A Rede/Internet na UFTM apresenta falhas diariamente, na minha casa não.”*

*“Trabalhar sem risco da internet ficar indisponível como fica no prédio da Reitoria.”*

*“Saber que minha internet é melhor do que a da instituição e que raramente apresentará falhas.”*

*“No meu caso, que a sede é na Univerdecidade, evito o grande problema que é a internet de lá.”*

Também foi amplamente mencionada a percepção de aumento de produtividade, atribuída a um ambiente mais propício à concentração e com menos interrupções do que o trabalho presencial:

*“Poder entregar resultados focados em produtividade.”*

*“Consigo executar minhas atividades com melhor qualidade e em menor tempo de execução, pois trabalhando presencialmente perdia muito tempo com interrupções.”*

*“Elevação da produtividade. Consigo realizar minhas atividades sem interrupções.”*

*“O meu nível de produtividade aumentou bastante. Consigo me concentrar mais.”*

*“Não há nada que atrapalhe minha concentração.”*

*“Me concentrar melhor nas minhas tarefas por não haver o típico ruído de outros colegas quando no presencial.”*

Além de todos esses pontos, alguns participantes destacaram que os benefícios do teletrabalho incentivam um compromisso ainda maior com suas entregas, em defesa da manutenção desse modelo:

*“Podendo trabalhar com este benefício do teletrabalho certamente resulta, por parte de todo servidor, um empenho ainda maior na realização das atividades profissionais para que o modelo se mantenha.”*

Esses relatos reforçam de forma consistente que o teletrabalho tem proporcionado ganhos concretos e percebidos na qualidade de vida, saúde, organização do tempo, vínculo familiar e desempenho profissional. A valorização desses aspectos revela o quanto esse modelo pode representar não apenas uma forma de trabalho mais eficiente, mas também uma alternativa sustentável e desejável para o futuro do serviço público.

De modo geral, a análise qualitativa das respostas abertas evidencia que, embora existam desafios a serem superados, os servidores da UFTM percebem o teletrabalho de forma amplamente positiva. Ganhos em qualidade de vida, flexibilidade, proximidade com a família, autonomia e produtividade foram destacados com frequência. Por outro lado, também foram mencionados aspectos que ainda geram mal-estar, como falhas nos sistemas de gestão, exigência de disponibilidade constante, dificuldades de comunicação e percepções de desigualdade no acesso à modalidade. Esses resultados reforçam a relevância de um processo contínuo de aprimoramento, voltado à consolidação dos benefícios já reconhecidos e ao enfrentamento das fragilidades ainda presentes na experiência do teletrabalho.

## 5. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos da UFTM acerca de sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

no contexto do teletrabalho, considerando os servidores que desempenham suas funções nessa modalidade há pelo menos seis meses. Com base em uma abordagem quali-quantitativa e na aplicação da Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho (EQVTe), buscou-se identificar fatores influenciadores da QVT, compreender percepções sobre vantagens e desvantagens do teletrabalho, verificar variações em função de características sociodemográficas e comparar os achados com dados institucionais disponíveis. Os resultados obtidos permitiram alcançar todos os objetivos propostos, fornecendo uma visão abrangente e aprofundada da experiência do teletrabalho entre os participantes da pesquisa.

Os resultados indicaram uma percepção amplamente positiva de QVT entre os participantes, especialmente nas dimensões Autogestão do Teletrabalho, Infraestrutura de Trabalho e Estrutura Tecnológica, que apresentaram médias elevadas, baixa dispersão e predomínio de respostas nas zonas de bem-estar intenso. Esses achados demonstram que os servidores se sentem organizados, com controle sobre suas tarefas e adequadamente estruturados para desempenhar suas atividades remotamente. Por outro lado, a dimensão Sobrecarga de Trabalho concentrou os escores mais baixos e itens classificados em zonas de mal-estar, apontando que a pressão por resultados e a exigência de disponibilidade constante ainda configuram desafios. Já a dimensão Contexto do Teletrabalho apresentou percepções intermediárias, com destaque para aspectos como valorização institucional e oportunidades de desenvolvimento, que figuraram na zona de transição, sugerindo ambivalência nas experiências relacionadas ao suporte e reconhecimento.

As análises comparativas por variáveis sociodemográficas revelaram diferenças pontuais. Servidores do sexo masculino apresentaram médias ligeiramente superiores em autogestão e infraestrutura. Em relação à faixa etária, participantes entre 40 e 49 anos apresentaram menor percepção de autogestão, enquanto os mais jovens demonstraram maior otimismo quanto ao contexto do teletrabalho. Servidores casados ou em união estável relataram melhores condições de infraestrutura e tecnologia. As variações por escolaridade e estrutura familiar foram discretas, e a modalidade de teletrabalho em regime integral mostrou-se associada a percepções mais favoráveis em autonomia e condições físicas, embora também tenha sido vinculada a maior percepção de sobrecarga.

A análise qualitativa aprofundou esses achados. O bem-estar foi relacionado à flexibilidade, economia de tempo, produtividade, maior proximidade com a família e autonomia, enquanto o mal-estar esteve associado à sobrecarga, falhas em sistemas, sensação de isolamento e dificuldades de comunicação. Ao comparar esses resultados com os dados institucionais do Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho da UFTM (2022), observou-se convergência em aspectos como a percepção de sobrecarga e as dificuldades comunicacionais como fatores críticos para o bem-estar dos servidores. Embora a pesquisa institucional tenha indicado percepção geral de QVT classificada como bem-estar moderado, porém próxima da zona de transição, os resultados do presente estudo — ao focar especificamente na experiência do teletrabalho — evidenciaram avaliações majoritariamente positivas nas dimensões analisadas sugerindo que o teletrabalho, quando bem estruturado, pode contribuir para a elevação dos níveis de bem-estar, especialmente ao proporcionar maior autonomia, melhores condições tecnológicas e maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Com base nesses achados, recomenda-se que a instituição invista em estratégias de mitigação da sobrecarga, como ações formativas voltadas à autogestão e à promoção de práticas ergonômicas no ambiente doméstico, além da implementação de políticas de direito à desconexão; fortaleça a comunicação organizacional e o suporte gerencial no teletrabalho, com atenção à padronização das ferramentas de comunicação, a fim de reduzir ruídos e garantir maior alinhamento nas rotinas de trabalho; e promova momentos de integração entre os servidores, com vistas ao fortalecimento dos vínculos sociais, da cooperação e do sentimento de pertencimento institucional. Tais iniciativas podem não apenas aperfeiçoar a experiência do teletrabalho, mas também consolidar uma cultura organizacional mais sensível às necessidades humanas e orientada para o bem-estar coletivo.

## REFERÊNCIAS

ALFENAS, Ricardo Augusto da Silva. **Qualidade de vida no trabalho na administração pública**: concepções de gestores e avaliação por subordinados.

Dissertação de Mestrado. Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino – FAE. São João da Boa Vista, 2013

ALMEIDA, Eduardo Novais; GIOTTI, Letícia; BARROS, Adriano David Monteiro de. **Análise da qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública de ensino.** ReCaPe, v. 9, n. 3, p. 315-331, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v9i3.39413>.

ALVES, Cinthya Rafaela Araújo; CORREIA, Ana Maria Magalhães; SILVA, Armistrong Martins da. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT):** um estudo em uma instituição federal de ensino superior. Revista GUAL, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 205-227, jan.-abr. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2019v12n1p205>.

AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa; MARTINS, Simone. **Qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas brasileiras:** uma revisão integrativa da literatura. Teoria e Prática em Administração, v. 11, n. 2, p. 88-102, abr. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2021v11n2.57593>.

ANDRADE, Sandra Mara de; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; STEFANO, Silvio Roberto. **Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional:** um estudo com servidores públicos municipais. Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe), v. 17, n. 3, p. 93-108, jul./set. 2019. Disponível em: <https://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index>. Acesso em: 01 jun. 2024. DOI: 10.5935/2177-4153.20190021.

ANDRADE, Laize Lopes Soares de. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho.** 2020. - Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38921>. Acesso em: 12 jan. 2023.

BAASCH, Davi; LANER, Aline dos Santos. **Os significados do trabalho em unidades de terapia intensiva de dois hospitais brasileiros.** Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 16, supl. 1, p. 1097-1105, 2011.

BERLIN, Cecilia; BLIGÅRD, Lars-Ola; BABAPOUR, Maral; ERIKSSON, Siw.

**Development of a stakeholder identification and analysis method for human factors integration in work system design interventions** - Change Agent Infrastructure. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries, v. 32, n. 1, p. 151-170, 2022.

BHENDE, Pravin; MEKOTH, Nandakumar; INGALHALLI, Varsha; REDDY, Y. V.

**Quality of Work Life and Work–Life Balance**. Journal of Human Values, v. 26, n. 3, p. 256-265, 2020

BRANDÃO, Margarida Guimarães Andrade; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt.

**Comprometimento organizacional em uma instituição universitária**. Revista de Administração, São Paulo, v. 28, n. 3, p. 50-61, julho/ setembro 1993.

BRASIL. **Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências**. *Diário Oficial da União*, Seção 1, Brasília, 11 ago. 1995. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D1590.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1590.htm). Acesso em: 25 ago. 2024.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) relativos à implementação do Programa de Gestão**. *Diário Oficial da União*, Seção 1, Brasília, 31 jul. 2020. Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 25 ago. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 11.072, de 17 de maio de 2022. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional**. *Diário Oficial da União*: seção 1, n. 93, p. 3, 18 maio 2022. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/35859335/publicacao/35859573>. Acesso em: 12 jun.2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. **Histórico do PGD na APF. 2023.** Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/historico-do-pgd-na-apf/historico>. Acesso em: 12 jun. 2024.

CAMARGO, Brígido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. **IRAMUTEQ, um software gratuito para análise de dados textuais.** Temas em Psicologia, Vol. 21, nº 2, p. 513-518, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos - O Capital Humano das Organizações.** Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788597025170. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025170/>. Acesso em: 25 mai. 2024.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto.** 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2021. E-book. p.177. ISBN 9786581334192. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/book0s/9786581334192/>. Acesso em: 08 jul. 2025

DIAS, Patrícia Costa. **Gestão e qualidade de vida no teletrabalho (e-QVT): um estudo de caso no FNDE.** 2023. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Faculdade UnB Planaltina, Universidade de Brasília, Brasília, 2023.

ENAP, Escola Nacional de Administração Pública. **Pesquisa sobre teletrabalho: resultados preliminares.** Brasília, DF: [s. n.], 2020. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/jspui/handle/1/5843>. Acesso em: 18 maio 2021.

FAYAD, Raphael Fabiano Muniz. **Qualidade de Vida no Teletrabalho: um estudo de caso na Universidade de Brasília.** 2021. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. São Paulo: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2º edição. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes; ZANINI, Marco Túlio Fundão. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública**: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Cadernos EBAPE.BR, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan./mar. 2020.

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. *E-book*. ISBN 9786559771653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9786559771653/>. Acesso em: 12 set. 2024.

GIL, Antonio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 7ª edição. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. *E-book*. ISBN 9788597020991. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788597020991/>. Acesso em: 12 set. 2024.

HAIR, Joseph F. Jr.; BLACK, William C.; BABIN, Barry J.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronald L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. *E-book*. ISBN 9788577805341. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788577805341/>. Acesso em: 11 jul. 2025

HOSMER, David W.; LEMESHOW, Stanley. **Goodness of fit tests for the multiple logistic regression model. Communications in statistics - Theory and Methods**, New York, v. 9, n. 10, p. 1043-1069, 1980.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno A. D.; LEMOS, Ricardo B. **Qualidade de vida no trabalho**: Parâmetros e avaliação no serviço público. Revista de Administração Mackenzie, v. 20, n. 3, 2019. DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG190134.

LEITE, Ana Luiza; LEMOS, Dannyela da Cunha; SCHNEIDER, Wilnei Aldir.

**Teletrabalho:** uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão, Fortaleza, v. 17, n. 3, p. 187-206, set./dez. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.19094/contextus.v17i3.42743>. Acesso em: 10 jun. 2024.

MARANHÃO, Gizelma de Souza; PANTOJA, Maria Júlia. **Teletrabalho e qualidade de vida dos servidores públicos: uma revisão sistemática de literatura.** *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, Boa Vista, v. 20, n. 60, p. 255–285, 2024.  
DOI: 10.5281/zenodo.14715674

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia Científica.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559770670. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770670/>. Acesso em: 12 set. 2024.

MISHIMA-SANTOS, Viviane; RENIER, Fabrício; STICCA, Marina. **Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador:** revisão sistemática. *Psicologia Saúde & Doença*, v. 21, n. 3, p. 865-877, jan. 2021. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/348750745\\_Teletrabalho\\_e\\_impactos\\_na\\_s\\_aude\\_e\\_bem-estar\\_do\\_teletrabalhador\\_revisao\\_sistematica](https://www.researchgate.net/publication/348750745_Teletrabalho_e_impactos_na_saude_e_bem-estar_do_teletrabalhador_revisao_sistematica). Acesso em: 10 jun. 2024.

PASCHOAL, Tatiane; SILVA, Priscila Maria da; DEMO, Gisela; FOGAÇA, Natasha; FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal.** Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão, Fortaleza, v. 20, n. 1, p. 1-12, jan. 2022. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/contextus>. Acesso em: 13 jun. 2024. DOI: <https://doi.org/10.19094/contextus.2022.71500>.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. **Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no Trabalho:** um debate necessário. *Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI*. Campinas, SP: Ipês, 2010

QUEIROZ, Francisca Lúcia Viana de; CORREIA, Ana Maria Magalhães; OLIVEIRA, Rinaldo Medeiros Alves de; SILVA, Armstrong Martins da; SOUSA, José Paulo de. **Qualidade de vida no trabalho (QVT):** estudo comparativo em três campi de uma instituição federal de ensino no Rio Grande do Norte/RN. Revista de Administração da UNIMEP, v. 17, n. 1, jan./abr. 2019.

QUEIROZ, Tânia Batista da Costa de. **Adoção do teletrabalho no Senado Federal durante a pandemia de Covid-19 e a percepção de seus servidores sobre o impacto na sua qualidade de vida no teletrabalho.** 2021. 68 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em MBA em Gestão de Pessoas no Setor Público)—Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

RAZIKA, Aouad; DJAMEL, Nettour; RACHID, Chaib. **Contribution to the Evaluation of the Life Quality at Work in the University Establishment:** Study of the Sciences Techniques Faculty, Constantine1 University, Algeria. Polish Journal of Environmental Studies, v. 32, n. 5, p. 4257-4265, 2023. DOI: 10.15244/pjoes/166163.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho:** A tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SILVA, Aimée Mastella Sampaio da. **A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro.** Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. Santa Maria, RS: Universidade Federal de Santa Maria, 27 a 29 de maio de 2015. Disponível em: <http://www.ufsm.br/congressodireito/anais>. Acesso em: 11 jun. 2024.

SILVA, Luciano Gomes. **A qualidade de vida no teletrabalho de instituições federais de ensino durante a Covid-19.** Orientadora: Dra. Maria Teresa Pires Costa. 2023. 114f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023.

SILVA, Josiane Pereira da. **Qualidade de vida no trabalho: diagnóstico da percepção dos servidores de uma universidade pública**. 2023. 109 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Inovação Tecnológica) – Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. Portaria Reitoria/UFTM nº 86, de 17 de agosto de 2021. Institui o Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito da UFTM. Uberaba, 2021. Disponível em: <https://www.uftm.edu.br/comitesecomissoes/cqvt>. Acesso em: 16 jun. 2025. (UFTM, 2021)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. UFTM avançará para etapa de 100% do retorno presencial. Universidade Federal do Triângulo Mineiro, 23 mar. 2022. Disponível em: <https://www.uftm.edu.br/ultimas-noticias/3820-uftm-avancara-para-etapa-de-100-do-retorno-presencial>. Acesso em: 3 jul. 2025. (UFTM, 2022)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. Portaria Reitoria/UFTM nº 141, de 14 de dezembro de 2022. Institui o Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Sistema Eletrônico de Informações – SEI/UFTM, 2022. Disponível em: [https://sei.uftm.edu.br/sei/publicacoes/controlador\\_publicacoes.php?acao=publicacao\\_visualizar&id\\_documento=988997&id\\_orgao\\_publicacao=0](https://sei.uftm.edu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=988997&id_orgao_publicacao=0). Acesso em: 3 jul. 2025. (UFTM, 2022b)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. **Relatório de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**. Disponível em: <https://www.uftm.edu.br/comitesecomissoes/cqvt>. Acesso em: 25 ago. 2025. (UFTM, 2023a)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. Etapa piloto do teletrabalho na UFTM iniciará em 3 de abril. Universidade Federal do Triângulo Mineiro, 17 mar.

2023. Disponível em: <https://www.uftm.edu.br/ultimas-noticias/4554-etapa-piloto-do-teletrabalho-na-uftm-iniciara-em-3-de-abril>. Acesso em: 3 jul. 2025. (UFTM, 2023b)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. Portaria Reitoria/UFTM nº 146, de 11 de janeiro de 2023. Institui e dispõe sobre o Comitê Permanente de Acompanhamento do Programa de Gestão e Desempenho da Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Disponível em: [https://sei4.uftm.edu.br/sei/publicacoes/controlador\\_publicacoes.php?acao=publicacao\\_visualizar&id\\_documento=988997&id\\_orgao\\_publicacao=0](https://sei4.uftm.edu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=988997&id_orgao_publicacao=0) . Acesso em: 25 ago. 2025. (UFTM, 2023c)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. Portaria Reitoria/UFTM nº 216, de 24 de julho de 2024. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho no âmbito da Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Disponível em: [https://sei4.uftm.edu.br/sei/publicacoes/controlador\\_publicacoes.php?acao=publicacao\\_visualizar&id\\_documento=1527177&id\\_orgao\\_publicacao=0](https://sei4.uftm.edu.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=1527177&id_orgao_publicacao=0). Acesso em: 25 ago. 2025.

VIRGILIO, Rúbia Sedemaka Silva; BURIGO, Carla Cristina Dutra. **Programa de gestão e desempenho no contexto da gestão universitária**. Revista da FAE, [S. l.], v. 26, n. 1, 2023. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/801>. Acesso em: 12 jun. 2024.

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO

# Pesquisa - Impactos do Teletrabalho na Qualidade de Vida: Um estudo de caso com servidores de uma Universidade Federal

Olá! Somos pesquisadores do Programa de Mestrado Profissional em Inovação e Tecnologias da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) e convidamos você a participar da pesquisa "Impactos do Teletrabalho na Qualidade de Vida: Um estudo de caso com servidores de uma Universidade Federal" que objetiva analisar os impactos do teletrabalho na QVT dos servidores técnico-administrativos que aderiram ao teletrabalho da UFTM.

*\* Indica uma pergunta obrigatória*

---

1. Se possuir interesse em participar da pesquisa, por favor leia e, caso esteja de acordo, consinta o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido a seguir \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Abrir o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido  
*Pular para a seção 2 (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido)*
- ☐ Não tenho interesse em participar

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

## Esclarecimento

Convidamos você a participar da pesquisa: Impactos do Teletrabalho na Qualidade de Vida: Um estudo de caso com servidores de uma Universidade Federal. O objetivo desta pesquisa é Analisar os impactos do teletrabalho na QVT dos servidores técnico-administrativos que aderiram ao teletrabalho da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM).

Sua participação é importante, pois os resultados devem fornecer subsídios importantes para a formulação de políticas internas na UFTM, e para outras instituições públicas interessadas, voltadas à melhoria das condições de teletrabalho, bem como à promoção da qualidade de vida dos servidores.

Caso você aceite participar desta pesquisa será necessário responder a um questionário por meio da plataforma Google Forms, composto por 27 (vinte e sete) questões fechadas e 2 (duas) questões abertas, com tempo estimado de 20 (vinte) minutos, logo após sua manifestação de aceite.

O risco desta pesquisa é o de perda de confidencialidade, no entanto para minimizá-lo, tomaremos as seguintes providências: 1- você será identificado por um código numérico; 2- terão acesso aos seus dados somente a equipe da pesquisa; 3- análise e publicação dos seus dados serão de forma agregada (não individualizada); 4- os seus dados serão deletados da nuvem (Google Drive) assim que forem coletados.

Você não receberá nenhum benefício direto por sua participação na pesquisa, porém poderá, como servidor, se beneficiar com os resultados advindos do estudo, pois com a identificação dos fatores positivos e os principais desafios do teletrabalho, será possível contribuir para o fortalecimento das políticas de teletrabalho e para o desenvolvimento de ações voltadas à melhoria da qualidade de vida no trabalho na UFTM, além de servir como base para futuras pesquisas na área.

Você poderá obter quaisquer informações relacionadas a sua participação nesta pesquisa, a qualquer momento que desejar, por meio dos pesquisadores do estudo. Sua participação é voluntária, e em decorrência dela você não receberá qualquer valor em dinheiro. Você não terá nenhum gasto por participar nesse estudo, pois qualquer gasto que você tenha por causa dessa pesquisa lhe será ressarcido. Você poderá não participar do estudo, ou se retirar a qualquer momento, sem que haja qualquer constrangimento junto aos pesquisadores, ou prejuízo quanto à sua atividade na UFTM ou ao sua participação no Programa de Gestão e Desempenho (PGD), bastando enviar um e-mail ao pesquisador assistente da pesquisa. Você não será identificado neste estudo, pois a sua identidade será de conhecimento apenas dos pesquisadores da pesquisa, sendo garantido o seu sigilo e privacidade. Você tem direito a requerer indenização diante de eventuais danos que você sofra em decorrência dessa pesquisa.

Os seus dados serão utilizados especificamente para os objetivos dessa pesquisa. Caso haja interesse por parte dos pesquisadores em utilizar os seus dados para outros objetivos, você será novamente contatado e caso aceite, será solicitada a assinatura em um novo TCLE. Os dados obtidos nesse questionário serão copiados para uma planilha eletrônica e apagados na nuvem (Google Drive). Esses dados ficarão sob a responsabilidade dos pesquisadores em mídia física de acesso restrito e serão deletados após 5 anos da finalização dessa pesquisa.

Contato dos pesquisadores:

Nome: Profa. Dra. Ana Claudia Granato Malpass

E-mail: ana.malpass@uftm.edu.br

Telefone: 34 9812-0714

Endereço: Av. Randolfo Borges Júnior, 1400 – Univerdecidade – CEP: 38.064-200 – Uberaba/MG

Telefone: (34) 3700-6000

Nome: Sabrina Luana de Sousa Silva

E-mail: sabrina.silva@uftm.edu.br

Telefone: 34 99162-2133

Endereço: Rua Vigário Carlos, 100 – Abadia – CEP: 38.025-350 – Uberaba/MG

Telefone: (34) 3700-6920

Em caso de dúvida em relação a esse documento, favor entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, pelo telefone (34) 3700-6803, ou no endereço Av. Getúlio Guaritá, 159, Casa das Comissões, Bairro Abadia – CEP: 38025-440 – Uberaba-MG – de segunda a sexta-feira, das 08:00 às 12:00 e das 13:00 às 17:00. Os Comitês de Ética em Pesquisa são colegiados criados para defender os interesses dos participantes de pesquisas, quanto a sua integridade e dignidade, e contribuir no desenvolvimento das pesquisas dentro dos padrões éticos.

#### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

##### Consentimento, após esclarecimento

Eu li e/ou ouvi o esclarecimento acima e compreendi para que serve o estudo e a quais procedimentos serei submetido. A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão e que isso não afetará o meu trabalho na UFTM. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro para participar do estudo. Concordo em participar do estudo **“Impactos do Teletrabalho na Qualidade de Vida: Um estudo de caso com servidores de uma Universidade Federal”** e receberei uma cópia das minhas respostas pelo e-mail fornecido para respostas ao questionário.

2. Você consente participar da pesquisa? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Eu consinto participar da pesquisa. *Pular para a pergunta 3*  
☐ Não concordo.

#### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

3. Qual o seu endereço de e-mail? \*

Seu endereço de e-mail é importante para validarmos o seu consentimento e para enviar os resultados da pesquisa após o término do estudo.

---

#### Questionário

Prezado(a) servidor(a),

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa que tem como objetivo analisar os impactos do teletrabalho na QVT dos servidores técnico-administrativos que aderiram ao teletrabalho na UFTM.

A pesquisa será realizada pela estudante Sabrina Luana de Sousa Silva, aluna regular do Programa de Mestrado Profissional em Inovação e Tecnologias da UFTM, com a orientação e supervisão da Profa. Dra. Ana Claudia Granato Malpass.

Sinta-se inteiramente à vontade para expressar suas opiniões pois, as informações prestadas por você serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos e são SIGILOSAS, não contendo seu nome ou outro dado que possa identificá-lo na dissertação ou publicação posterior.

Não há respostas certas ou erradas, o mais importante é a sua participação para a elaboração deste trabalho.

Por favor, responda todos os itens deste questionário.

Agradecemos sua participação!

4. Você está realizando teletrabalho na UFTM? Em qual regime?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, em regime parcial
- ☐ Sim, em regime integral
- ☐ Não estou realizando teletrabalho

5. A quanto tempo você está em regime de teletrabalho na UFTM?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 6 meses ou menos
- ☐ De 6 meses a 1 ano
- ☐ 1 ano ou mais

### Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho

Pensando sobre o desenvolvimento de seu trabalho quando está realizando o teletrabalho, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo que:

**0** significa discordância total e **10** significa total concordância

6. Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

7. Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

8. Sinto-me mais disposto para realizar o trabalho, por não ter que me deslocar até a instituição \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

9. O teletrabalho me proporciona um estilo de vida mais saudável \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

10. Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de teletrabalho \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

11. Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

12. O teletrabalho possibilita que eu fique mais próximo à minha família \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

13. Estabeleço uma rotina no teletrabalho sem dificuldade \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

14. Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de teletrabalho \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

15. Consigo ter momentos livres durante o dia de teletrabalho \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]



20. Minha chefia apoia a realização do teletrabalho em minha unidade \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

21. Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

22. Estando em teletrabalho, tenho oportunidade de ser promovido \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

23. Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

24. Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

25. Utilizo móveis ergonômicos para execução das tarefas \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

26. A conexão com a internet atende as minhas necessidades no teletrabalho \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]

27. No teletrabalho, a velocidade da rede de internet é satisfatória \*

Marcar apenas uma oval.

[illegible]



32. O teletrabalho exige maior comprometimento \*

*Marcar apenas uma oval.*

|      |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                     |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
|      | 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     | 8                     | 9                     | 10                    |                     |
| disc | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | concordo totalmente |

#### Questões discursivas

33. Quando penso em teletrabalho na UFTM, o que me causa mais mal-estar é \*

---

---

---

---

---

34. Quando penso em teletrabalho na UFTM, o que me causa mais bem-estar é \*

---

#### Perfil Sociodemográfico

35. Gênero \*

*Marcar apenas uma oval.*

☐ Masculino

☐ Feminino

36. Idade \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ 18 - 29 anos
- ☐ 30 - 39 anos
- ☐ 40 - 49 anos
- ☐ 50 - 59 anos
- ☐ Maior que 60 anos

37. Estado Civil \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Solteiro (a)
- ☐ Casado (a) ou união estável
- ☐ Separado (a)
- ☐ Viúvo (a)

38. Possui filhos \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Não possuo filhos
- ☐ 1 filho
- ☐ 2 filhos
- ☐ 3 filhos
- ☐ 4 ou mais filhos

39. Escolaridade \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nível fundamental completo
- ☐ Nível médio completo
- ☐ Nível superior incompleto
- ☐ Nível superior completo
- ☐ Especialização incompleta
- ☐ Especialização completa
- ☐ Mestrado Incompleto
- ☐ Mestrado Completo
- ☐ Doutorado Incompleto
- ☐ Doutorado Completo

40. Qual o nível de escolaridade do seu cargo efetivo? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Fundamental
- ☐ Médio
- ☐ Superior

41. Qual seu tempo de serviço no órgão? \*

---

---