

Teletrabalho e qualidade de vida: um estudo com servidores técnico-administrativos em educação do IFNMG

<https://doi.org/10.47236/2594-7036.2026.v10.1941>

Dayane Mendes Soares¹
Admilson Eustáquio Prates²

Data de submissão concluída: 21/11/2025. Data de aprovação: 18/3/2026. Data de publicação: 18/3/2026.

Resumo – A implementação do Programa de Gestão e Desempenho no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais consolidou o teletrabalho como modalidade laboral entre os servidores Técnico-Administrativos em Educação. Este artigo tem o objetivo de compreender como esses servidores percebem sua qualidade de vida no contexto laboral, identificando benefícios e desafios associados à modalidade. A pesquisa, de abordagem qualitativa e caráter exploratório-descritivo, utilizou revisão bibliográfica, análise documental e aplicação de questionário on-line a 76 servidores em teletrabalho, obtendo-se 27 respostas válidas. A análise foi realizada por meio da técnica de Análise de Livre Interpretação. Os resultados revelaram percepções distintas: a maioria dos respondentes avaliou positivamente a qualidade de vida, autonomia, motivação e conciliação entre vida pessoal e profissional, além de indicar ganhos em flexibilidade e satisfação com a organização do tempo. Por outro lado, foram apontadas inadequações ergonômicas, intensificação da jornada, dificuldade de desconexão e sentimentos de isolamento, o que evidencia a ambivalência dessa modalidade laboral e a importância do suporte institucional. Constatou-se que a qualidade de vida no teletrabalho é influenciada por fatores individuais, organizacionais e institucionais, daí a necessidade de políticas institucionais voltadas à promoção da saúde, ergonomia e integração laboral. Conclui-se que o teletrabalho pode favorecer o bem-estar e a produtividade, desde que acompanhado por políticas institucionais de gestão do trabalho, ergonomia e promoção da saúde, capazes de assegurar condições adequadas e equilíbrio entre as dimensões pessoal e profissional.

Palavras-chave: Ergonomia. IFNMG. Qualidade de vida no trabalho. Servidores técnico-administrativos em educação. Teletrabalho.

Teleworking and quality of life: a study with technical-administrative staff in education at IFNMG

Abstract – The implementation of the Management and Performance Program at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Northern Minas Gerais has consolidated teleworking as a work modality among the Technical-Administrative staff in Education. This article aims to understand how these staffs perceive their quality of life in the work context, identifying benefits and challenges associated with this work modality. The research, with a qualitative and exploratory-descriptive approach, used a literature review, document analysis, and the application of an online questionnaire

¹ Mestranda em Educação Profissional e Tecnológica pelo Instituto Federal do Norte de Minas Gerais. Montes Claros, Minas Gerais, Brasil. dayane.mendes@ifnmg.edu.br <https://orcid.org/0009-0005-4317-6692> <https://lattes.cnpq.br/2284218787358847>.

² Doutor em Ciências da Religião pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica no Instituto Federal do Norte de Minas Gerais. Montes Claros, Minas Gerais, Brasil. admilson.prates@ifnmg.edu.br <https://orcid.org/0000-0002-1427-3021> <http://lattes.cnpq.br/1838951375454252>.

to 76 staffs working remotely, obtaining 27 valid responses. The analysis was conducted using the Free Interpretation Analysis technique. The results revealed distinct perceptions: the majority of respondents positively evaluated the quality of life, autonomy, motivation, and work-life balance, in addition to indicating gains in flexibility and satisfaction with time management. On the other hand, they were pointed out ergonomic inadequacies, intensified working hours, difficulty disconnecting, and feelings of isolation, which highlight the ambivalence of this modality of work and the importance of institutional support. It has been found that quality of life in teleworking is influenced by individual, organizational, and institutional factors, hence the need for institutional policies aimed at promoting health, ergonomics, and work integration. It is concluded that teleworking can promote well-being and productivity, provided it is accompanied by institutional policies for work management, ergonomics, and health promotion, capable of ensuring adequate conditions and a balance between personal and professional dimensions.

Keywords: Ergonomics. IFNMG. Quality of life at work. Technical-administrative staff in education. Teleworking.

Teletrabajo y calidad de vida: un estudio con servidores técnico-administrativos en educación del IFNMG

Resumen – La implementación del Programa de Gestión y Desempeño en el Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Norte de Minas Gerais ha consolidado el teletrabajo como una modalidad laboral entre los servidores Técnico-administrativos en educación. Este artículo busca comprender cómo estos trabajadores perciben su calidad de vida en el contexto laboral, identificando los beneficios y desafíos asociados a la modalidad. La investigación, de enfoque cualitativo y carácter exploratorio-descriptivo, utilizó la revisión bibliográfica, análisis documental y la aplicación de un cuestionario en línea a 76 empleados que desarrollan sus actividades a distancia, obteniéndose 27 respuestas válidas. La investigación de los datos se realizó mediante la técnica de Análisis de Libre Interpretación. Los resultados revelaron percepciones distintas: la mayoría de los encuestados evaluó de manera positiva la calidad de vida, la autonomía, la motivación y la conciliación de la vida personal y laboral, además de señalar mejoras en la flexibilidad y en la satisfacción con la organización del tiempo. Por otro lado, se identificaron inadecuaciones ergonómicas, intensificación de la jornada laboral, dificultad para desconectarse del trabajo y sentimientos de aislamiento, lo que evidencia la ambivalencia de esta modalidad laboral y la importancia del apoyo institucional. Se constató que la calidad de vida en el teletrabajo sufre influencia de factores individuales, organizacionales e institucionales, lo que evidencia la necesidad de políticas institucionales direccionadas a la promoción de la salud, la ergonomía y la integración laboral. Se concluye que el teletrabajo puede favorecer el bienestar y la productividad, siempre que esté acompañado por políticas institucionales de gestión del trabajo, ergonomía e promoción de la salud, capaces de asegurar condiciones adecuadas y el equilibrio entre las dimensiones personal y profesional.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo. Ergonomía. IFNMG. Servidores técnico-administrativos en educación. Teletrabajo.

Introdução

A adoção do teletrabalho na administração pública federal brasileira foi impulsionada pela pandemia de covid-19 e consolidada pela publicação do Decreto nº 11.072/2022, que regulamenta o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Esse decreto estabelece critérios de participação, modalidades de execução, bem como o rito de institucionalização e manutenção do programa (Brasil, 2022).

No Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais (IFNMG), o PGD foi implementado em 2022 e, posteriormente, ajustado conforme novos regulamentos institucionais, como as Portarias nº 420/2024 e 421/2024. Entre suas diretrizes estruturantes, destacam-se: a adesão voluntária do servidor; a substituição do controle de assiduidade e pontualidade pelo controle de entrega e resultados; e a elaboração de um Plano de Trabalho formalizado entre servidor e chefia. Nesse contexto, o teletrabalho pode ser realizado em regime parcial ou integral, reconfigurando dinâmicas laborais, relações hierárquicas e rotinas cotidianas, com reflexos diretos na qualidade de vida no trabalho (IFNMG, 2024, 2025).

O trabalho, como dimensão constitutiva da existência humana, acompanha as transformações históricas da sociedade. Saviani (2015) atesta que, diferentemente dos demais seres vivos, o ser humano não apenas se adapta à natureza, mas a transforma por meio do trabalho e, assim, produz sua própria existência. Antunes (2015) evidencia que o trabalho, ao longo da história, tem assumido formas diversas, oscilando entre criação e sujeição, fruição e servidão, trabalho compulsório e trabalho livre, ou seja, é permanentemente reconfigurado pelas transformações econômicas, políticas e sociais.

Na contemporaneidade, a precarização das relações de trabalho é acentuada por processos como a “uberização do trabalho”, que, sob o discurso do empreendedorismo, da autonomia e da flexibilidade de horário, mascara a intensificação da exploração e a renúncia de direitos historicamente conquistados. O teletrabalho emerge nesse cenário como uma nova morfologia do trabalho, sendo um modelo que pode tanto ampliar a autonomia e proporcionar maior flexibilidade quanto pode intensificar a sobrecarga de trabalho e favorecer o isolamento social (Antunes, 2023).

Embora apresente benefícios como economia de tempo com deslocamentos, flexibilidade de horários e autonomia, o teletrabalho também pode gerar desafios à saúde física e mental dos servidores, por exemplo, intensificação da dupla jornada de trabalho, especialmente para mulheres; inadequação ergonômica do espaço doméstico; e isolamento social. Tais fatores podem contribuir para o surgimento de dores osteomusculares, fadiga, estresse e ansiedade.

Nesse cenário, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ganha centralidade. Para Limongi-França (2023), a QVT envolve ações que vão desde o diagnóstico até a implantação de melhorias no ambiente profissional e nas práticas organizacionais, com foco no bem-estar dos trabalhadores. Dessa forma, a QVT demanda engajamento integrado entre gestores e trabalhadores, com vistas à construção de ambientes laborais mais humanos, colaborativos e produtivos. Iniciativas institucionais de educação em saúde, ergonomia e atividade física contribuem para prevenir doenças ocupacionais, fortalecer vínculos organizacionais e elevar engajamento e satisfação no trabalho.

Nesse contexto, a ergonomia constitui um eixo estruturante das ações de promoção da saúde no trabalho. A Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO,

2020) a define como a “ciência do trabalho”, oriunda dos termos gregos *ergon* (trabalho) e *nomos* (leis). Trata-se de uma disciplina dedicada a compreender a interação entre os seres humanos e os elementos do sistema laboral, aplicando teorias, princípios, dados e métodos para projetar soluções que promovam simultaneamente o bem-estar das pessoas e o desempenho global das organizações.

Com a expansão do teletrabalho, aspectos ergonômicos tornam-se ainda mais relevantes. Mendes e Leite (2012) mostram a associação entre Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT) e o uso inadequado do corpo humano, decorrente de inatividade física e má postura corporal durante as atividades cotidianas, incluindo aquelas realizadas no ambiente laboral, o que reforça a importância de intervenções ergonômicas preventivas. Nesse sentido, Rocha e Amador (2018) sublinham a necessidade de práticas preventivas, tais como a adequação do mobiliário e do espaço de trabalho, a realização de pausas regulares e a adoção de estratégias de autocuidado, a fim de preservar a saúde física e o equilíbrio psicossocial do trabalhador.

No Brasil, a Norma Regulamentadora NR-17 estabelece diretrizes para a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, reforçando a importância da ergonomia como instrumento de promoção da saúde (Brasil, 2023). Para Sampaio; Batista (2021), o ponto de partida da ergonomia é o estudo da relação entre o ser humano e seu ambiente de trabalho, abrangendo tanto aspectos físicos, como postura e movimentos repetitivos, quanto aspectos psicossociais, como estresse e relações de trabalho, para, a partir disso, orientar a organização do trabalho de modo a reduzir fadiga, estresse e acidentes, além de promover satisfação e bem-estar. É aplicável tanto ao trabalho presencial quanto ao teletrabalho.

Conforme apontam Oliveira e Keine (2020), a ergonomia não deve ser compreendida apenas como um conjunto de recomendações posturais ou de escolha de mobiliário, mas como uma abordagem voltada à melhoria contínua das condições de trabalho, considerando a relação entre trabalhador, ambiente, tarefas e organização do trabalho. O uso isolado de equipamentos ergonômicos não garante bem-estar se não estiver associado a práticas organizacionais adequadas, à educação em saúde e à formação contínua dos trabalhadores.

No campo da promoção da saúde, merece relevo a Ginástica Laboral (GL) como estratégia complementar. A GL compreende práticas físicas planejadas de acordo com as demandas específicas das atividades profissionais e realizadas durante a jornada laboral. Com duração média entre cinco e dez minutos, suas ações favorecem relaxamento muscular, compensação de esforços e redução de tensões, contribuindo para a humanização do ambiente de trabalho (Lima, 2019). No contexto do teletrabalho, a GL pode auxiliar na prevenção de dores, no aumento da disposição física e na regulação do estresse, daí sua relevância como política de QVT.

Pesquisas recentes no setor público brasileiro têm aprofundado o debate acerca dos impactos do teletrabalho e do PGD sobre saúde ocupacional, desempenho e QVT, sobretudo no contexto pós-pandemia. A expansão dessa modalidade, impulsionada pela necessidade de reorganização das atividades institucionais, tem suscitado discussões relevantes sobre as transformações nas relações laborais e nas formas de gestão. Estudos apontam que o teletrabalho tanto em regime integral quanto parcial produz efeitos em duas vertentes: ao mesmo tempo que ampliam a autonomia e a flexibilidade, também podem intensificar jornadas, ampliar a hiperconectividade e expor os trabalhadores a riscos ergonômicos e psicossociais.

Tais aspectos reforçam a necessidade de políticas institucionais que integrem ações voltadas à ergonomia, à saúde mental e à gestão por resultados.

Nesse âmbito, a pesquisa de Pantoja, Oliveira e Andrade (2021) com gestores públicos brasileiros analisou a chamada Qualidade de Vida no Teletrabalho (e-QVT). O estudo identificou resultados predominantemente positivos no suporte tecnológico e na gestão das atividades, mas evidenciou desafios relevantes relacionados à sobrecarga de trabalho e à intensificação da cobrança por produtividade. Isso indica a necessidade de planejamento organizacional para assegurar condições adequadas de apoio no teletrabalho.

No campo de estudo de caso, a investigação de Bessa (2024) com servidores do Tribunal de Justiça de Minas Gerais demonstrou que os participantes percebem efeitos positivos na qualidade de vida associados à maior flexibilidade de horários, ampliação da autonomia e redução do tempo de deslocamento entre residência e local de trabalho.

No âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, algumas pesquisas têm buscado analisar aspectos relacionados ao bem-estar dos servidores. Nogueira *et al.* (2021) evidenciaram a percepção positiva de servidores do Instituto Federal do Tocantins quanto às ações institucionais de promoção à saúde. Da mesma forma, Silva (2019) e Moura *et al.* (2020) identificaram níveis satisfatórios de QVT entre profissionais da educação e docentes do IFNMG – Campus Araçuai, demonstrando que a sensação de bem-estar está diretamente ligada às condições e à organização do ambiente laboral, mesmo em contextos presenciais.

De modo geral, a literatura aponta que fatores como autonomia, flexibilidade de horários e possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional tendem a aumentar a percepção de qualidade de vida. Entretanto, os desafios da intensificação do trabalho exigem adaptação das práticas de gestão para o teletrabalho. A compreensão dessas categorias analíticas apoia-se em marcos teóricos essenciais: a QVT, estruturada por Walton (1973) e ampliada no Brasil por Limongi-França (2023), exige o equilíbrio entre o trabalho e o espaço total de vida; já o teletrabalho (Nilles, 1997), ao migrar para o espaço doméstico, torna a manutenção desse equilíbrio um desafio central.

Ao olhar especificamente para os servidores TAEs, a literatura dos últimos cinco anos reflete exatamente essa dinâmica. Por um lado, estudos como o de Cruz (2025) demonstram que o PGD concorre significativamente para o bem-estar e a produtividade, promovendo maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, redução do estresse e ganho de autonomia. Noutro giro, a mesma pesquisa alerta que uma parcela dos servidores enfrenta dificuldades de adaptação, limitações na interação com usuários e até aumento nas licenças médicas. Desse modo, a autogestão não garante bem-estar se não houver suporte técnico, psicológico e ergonômico adequado por parte da instituição.

Apesar dos avanços das discussões sobre teletrabalho e QVT no setor público, ainda são limitadas as investigações que analisam de forma específica os impactos do teletrabalho associado ao PGD no contexto das instituições federais de ensino, principalmente entre os servidores TAEs. No âmbito do IFNMG, observa-se que o Programa Institucional de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida (PISQV) ainda não contempla ações direcionadas especificamente aos servidores em regime de teletrabalho, configurando uma lacuna relevante para intervenção e aprimoramento da gestão institucional (IFNMG, 2025). Assim, este estudo tem como objetivo geral compreender como os servidores TAEs do IFNMG participantes do PGD em regime de teletrabalho percebem a sua QVT, de modo a subsidiar ações institucionais

voltadas à promoção da saúde e do bem-estar no teletrabalho. Especificamente, os objetivos são: identificar as necessidades dos servidores em teletrabalho em relação às iniciativas de saúde e qualidade de vida; obter informações sobre os espaços laborais e as rotinas cotidianas dos servidores; conhecer os impactos do teletrabalho na qualidade de vida dos TAEs participantes do PGD.

Materiais e métodos

A presente pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza aplicada e delineamento exploratório-descritivo. Tal abordagem é adequada para investigar percepções, experiências e significados atribuídos pelos sujeitos ao fenômeno estudado, possibilitando compreender dimensões subjetivas relacionadas à QVT no contexto do teletrabalho. Conforme Minayo (2014), as pesquisas qualitativas buscam responder questões específicas dos fenômenos sociais; investigar significados, valores, crenças e atitudes; e aprofundar-se em relações e processos que não podem ou não deveriam ser reduzidos a quantificações.

Quanto à natureza, o estudo é classificado como aplicado, pois visa produzir conhecimentos voltados à compreensão e ao possível enfrentamento de problemas concretos presentes no contexto social. Em relação aos objetivos, trata-se de uma pesquisa de caráter exploratório-descritivo, que busca ampliar a compreensão sobre o fenômeno investigado e descrever as características da população estudada (Gil, 2002).

O estudo foi realizado no IFNMG, tendo como público-alvo servidores TAEs lotados na Reitoria e participantes do PGD em regime de teletrabalho parcial ou integral.

Procedimentos de levantamento bibliográfico e documental

Para compreender e aprofundar a temática abordada, foram utilizados procedimentos de levantamento bibliográfico e documental. A pesquisa bibliográfica possibilita ao pesquisador acessar uma gama mais ampla de fenômenos do que aquela que poderia ser investigada diretamente, enquanto a pesquisa documental permite explorar materiais que ainda não receberam tratamento analítico, ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da investigação (Gil, 2002).

Inicialmente, realizou-se revisão bibliográfica em livros, artigos científicos e produções acadêmicas concernentes ao teletrabalho, à ergonomia, à saúde laboral, à GL, à QVT e às transformações contemporâneas do trabalho. A busca foi realizada nas bases SciELO, no Google Acadêmico e no Observatório do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), contemplando produções recentes e clássicas sobre o tema.

Complementarmente, foi empreendida pesquisa documental em normativas federais e institucionais relacionadas ao PGD e ao teletrabalho, incluindo o Decreto nº 11.072/2022, bem como documentos institucionais do IFNMG, como portarias e o programa institucional PISQV, entre outros, a fim de compreender como a qualidade de vida dos servidores em teletrabalho tem sido abordada na política interna da instituição.

Instrumento de coleta de dados

A coleta de dados empíricos ocorreu por meio de questionário estruturado online, elaborado na plataforma Google Forms. O instrumento foi adaptado do Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-78), desenvolvido por Reis Júnior, Pilatti e Pedroso (2011), amplamente utilizado em pesquisas sobre QVT. Conforme Gil (2002), o questionário consiste em um conjunto

de perguntas respondidas por escrito e representa um instrumento eficaz para a coleta sistematizada de informações.

O questionário foi composto por 57 questões, organizadas em seis dimensões analíticas: (1) Perfil sociodemográfico e profissional; (2) Estrutura e condições do trabalho; (3) Saúde e bem-estar; (4) Qualidade de vida e satisfação; (5) Relações interpessoais e clima organizacional; e (6) Necessidades e sugestões para promoção da saúde e QVT. O instrumento incluiu questões fechadas, com múltipla escolha, seleção e escala Likert, bem como questões abertas, destinadas à coleta de relatos e percepções qualitativas dos participantes.

Para garantir maior clareza e adequação do instrumento aos objetivos da pesquisa, foi realizada validação preliminar, na qual cinco servidores analisaram o questionário e apresentaram sugestões quanto à clareza das perguntas, pertinência dos itens e organização das dimensões investigadas. As contribuições recebidas foram fundamentais para o aprimoramento do questionário e para o alinhamento entre os itens e os objetivos da pesquisa.

Procedimentos de coleta de dados

Após a etapa de validação, o questionário foi encaminhado aos 76 servidores TAEs lotados na Reitoria do IFNMG e participantes do PGD em regime de teletrabalho integral ou parcial. O acesso ao instrumento ocorreu por meio de link enviado ao e-mail institucional dos participantes. A coleta de dados ocorreu entre 1º e 15 de novembro de 2025. Ao final desse período, foram obtidas 27 respostas válidas, correspondendo a uma taxa de retorno de 35,5%.

Os critérios de inclusão adotados foram: ser servidor TAE do IFNMG; estar lotado na Reitoria da instituição; participar do PGD em regime de teletrabalho parcial ou integral.

Embora a amostra não permita generalizações estatísticas, considera-se que ela é adequada ao propósito qualitativo da pesquisa, uma vez que contempla diversidade de relatos e percepções relevantes ao fenômeno estudado. A taxa de retorno observada pode estar associada a diversos fatores institucionais e organizacionais, como elevadas demandas laborais, cumprimento de prazos institucionais, sobrecarga de atividades e participação simultânea em outras atividades administrativas. Além disso, fatores como priorização de demandas urgentes, percepção reduzida da relevância da pesquisa, saturação de formulários e comunicações internas também pode ter influenciado o nível de adesão dos participantes. Registra-se, ainda, que uma servidora não participou da pesquisa por se encontrar em licença maternidade, o que representa uma limitação relacionada ao alcance da investigação.

Técnica de análise dos dados

A análise dos dados aconteceu via técnica de Análise de Livre Interpretação (ALI), conforme proposta por Anjos, Rôças e Pereira (2019). Essa técnica permite integrar a experiência do pesquisador ao referencial teórico-metodológico adotado, possibilita uma interpretação contextualizada e fundamentada dos dados e das percepções dos participantes.

O processo analítico ocorreu em três etapas principais:

1. Leitura flutuante e organização dos dados, com análise inicial das respostas abertas e fechadas, para identificação dos sentidos gerais presentes nas respostas;
2. Codificação temática, com identificação de categorias analíticas emergentes, a partir das respostas dos participantes, da experiência da pesquisadora com o tema e com o contexto institucional e do diálogo com o referencial teórico;

3. Interpretação contextualizada, relacionando os achados empíricos às discussões sobre teletrabalho, ergonomia, saúde laboral, QVT e às especificidades do PGD no IFNMG.

A organização e a sistematização dos dados foram realizadas manualmente, sem utilização de software específico de análise qualitativa, considerando o volume de respostas obtidas e o caráter interpretativo da abordagem adotada.

Para mitigar a limitação relacionada ao número reduzido de respostas, buscou-se aprofundar a análise qualitativa, de modo a valorizar a heterogeneidade dos relatos e ampliar a compreensão das experiências vivenciadas pelos servidores em regime de teletrabalho.

Cuidados éticos

A pesquisa respeitou os princípios éticos aplicáveis a estudos com seres humanos. O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES) e aprovado conforme Parecer nº 7.643.615. A coleta de dados teve início somente após a emissão do parecer favorável do CEP, em conformidade com os princípios éticos que regem as pesquisas envolvendo seres humanos.

Antes de iniciar o questionário, os participantes tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), apresentado na primeira sessão do formulário eletrônico, contendo informações sobre objetivos da pesquisa, voluntariedade da participação, confidencialidade dos dados e possibilidade de desistência a qualquer momento.

A participação ocorreu de forma voluntária, mediante aceite do TCLE disponibilizado no início do questionário on-line. Garantiu-se o anonimato dos participantes e a confidencialidade das informações fornecidas, sendo os dados utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e científicos. Para preservar a identidade dos respondentes, eventuais falas foram apresentadas de forma anônima, sem qualquer identificação pessoal.

Limitações do estudo

Entre as limitações da pesquisa, destaca-se a taxa de retorno de 35,5%, a qual restringe a generalização dos resultados. Embora a taxa de retorno tenha sido considerada adequada ao propósito qualitativo do estudo, reconhece-se que a ampliação da amostra poderá conferir maior robustez analítica e maior representatividade às análises. Ademais, os participantes estão concentrados na Reitoria do IFNMG, o que pode não refletir integralmente as realidades vivenciadas pelos servidores lotados nos diferentes *campi* da instituição, cujas dinâmicas organizacionais, condições estruturais e formas de organização do trabalho podem apresentar variações significativas.

Outro aspecto a ser considerado refere-se à utilização de questionário on-line como instrumento de coleta de dados, o que, embora facilite o acesso dos participantes, pode limitar a profundidade de algumas respostas e depender do engajamento dos participantes.

Diante dessas limitações, sugere-se que pesquisas futuras ampliem o número de participantes, incluindo servidores de diferentes *campi* do IFNMG, a fim de contemplar a diversidade institucional existente. Recomenda-se, ainda, a adoção de estratégias que favoreçam o engajamento dos participantes, como reforço institucional na divulgação da pesquisa, utilização de estratégias híbridas de coleta de dados e ampliação do período de aplicação do instrumento.

Resultados e discussões

A análise das respostas dos 27 servidores TAEs participantes do PGD em regime de teletrabalho no IFNMG permitiu compreender, de forma contextualizada, como esses profissionais percebem suas condições de trabalho, saúde e qualidade de vida. Para fins analíticos, os resultados foram organizados em quatro eixos temáticos emergentes, articulados ao referencial teórico da pesquisa, especialmente aos conceitos de teletrabalho, ergonomia, saúde laboral e QVT.

1. Perfil sociodemográfico e profissional dos participantes

Os dados revelam um grupo composto majoritariamente por mulheres (66,7%), o que dialoga com as discussões contemporâneas sobre transformações do trabalho e desigualdade de gênero. Conforme argumenta Antunes (2023), as novas formas de organização laboral, incluindo o teletrabalho, podem reproduzir e até ampliar a sobreposição entre trabalho remunerado e atividades domésticas, sobretudo no caso das mulheres. Nesse sentido, a literatura aponta que a flexibilidade do teletrabalho, embora represente uma vantagem organizacional, pode também intensificar a chamada dupla jornada feminina, impactando diretamente a qualidade de vida e o equilíbrio entre as dimensões profissional e pessoal.

Outro aspecto relevante se refere à faixa etária predominante entre os participantes, situada entre 40 e 49 anos (48,1%), além do elevado tempo de atuação institucional, uma vez que a maioria possui entre 11 e 15 anos de trabalho no IFNMG (77,8%). Esse dado indica um grupo de profissionais com trajetória consolidada na instituição. A elevada escolaridade dos respondentes — 55,6% possuem titulação de mestrado — sugere um grupo com forte domínio técnico, maior autonomia e capacidade de organização das demandas, atributos considerados centrais para o desempenho no PGD, cujo foco recai sobre resultados e não sobre presença física.

Quanto ao setor, 44,4% atuam na Pró-Reitoria de Administração (PROAD), área cujas atividades apresentam alta compatibilidade com o teletrabalho, o que explica a predominância do regime integral entre os participantes (66,7%). Além disso, 40,7% afirmam estar no teletrabalho entre dois e três anos, período suficiente para consolidar práticas e percepções sobre a modalidade.

Assim, a caracterização do perfil dos participantes contribui para compreender o contexto das percepções analisadas: trata-se de um grupo experiente, qualificado e marcadamente feminino, elementos que influenciam tanto as possibilidades quanto as vulnerabilidades no teletrabalho. No contexto específico do IFNMG, essas características podem favorecer maior autonomia na gestão das atividades do PGD, ao mesmo tempo em que evidenciam desafios relacionados à conciliação entre trabalho e vida doméstica.

Considerando que 66,7% dos respondentes são mulheres, torna-se pertinente aprofundar, em estudos futuros, a análise interseccional de gênero, principalmente no que se refere à sobreposição entre trabalho remunerado e trabalho doméstico. A literatura aponta que a dupla jornada pode impactar diretamente a qualidade de vida e ampliar cargas físicas e emocionais no contexto do teletrabalho, o que demanda investigações mais específicas sobre as experiências das servidoras.

2. Estrutura e condições de trabalho no teletrabalho

Acerca das condições estruturais do teletrabalho, os resultados indicam que a maioria dos participantes considera seu ambiente doméstico adequado ao teletrabalho (59,3%). Aproximadamente 77,8% afirmaram possuir espaço físico exclusivo para suas atividades, condição que favorece organização, concentração e privacidade, elementos fundamentais para o desempenho no PGD. Eis o que relata um participante:

“Tenho um espaço adequado, mas ainda preciso investir em mobiliário para melhorar a ergonomia.”

Cumpra sublinhar que as informações relativas às condições ergonômicas basearam-se na percepção autodeclarada dos participantes, não tendo sido realizada avaliação técnica dos postos de trabalho. Recomenda-se que pesquisas futuras incluam análise ergonômica especializada, ainda que em formato virtual, a fim de validar tecnicamente as percepções relatadas.

A literatura reforça essa compreensão, pois Sampaio; Batista (2021) aduzem que a organização do espaço de trabalho deve considerar tanto aspectos físicos quanto aspectos psicossociais, uma vez que o ambiente influencia diretamente a produtividade, o conforto e o bem-estar dos trabalhadores.

Apesar disso, persistem desafios ergonômicos: apenas 55,6% afirmam possuir mobiliário totalmente adequado, o que converge com Mendes e Leite (2012), ao apontarem a forte relação entre inadequações ergonômicas, posturas incorretas e risco de LER/DORT. Uma servidora expressa essa fragilidade:

“Tenho boa estrutura, mas a cadeira não é adequada e isso compromete o conforto.”

Esse resultado evidencia que, mesmo em contextos nos quais o teletrabalho é percebido como positivo, persistem lacunas estruturais que podem impactar a saúde ocupacional dos trabalhadores. No caso dos servidores TAEs do IFNMG, esses desafios podem estar associados à ausência de políticas institucionais específicas voltadas à adaptação ergonômica dos ambientes domésticos de trabalho.

O ruído ambiental também se mostra um fator relevante. Embora 55,6% relatem trabalhar em ambiente silencioso, parte dos respondentes descreve interrupções por outras pessoas e dificuldades de privacidade, o que reforça a compreensão ampliada de ergonomia discutida por Oliveira e Keine (2020), que inclui elementos materiais, organizacionais e sociofamiliares.

Quanto ao uso do tempo, 59,3% dizem possuir horários definidos para início, término e pausas, mas os seguem apenas parcialmente. Esse dado revela desequilíbrio entre vida pessoal e profissional — fenômeno amplamente discutido por Antunes (2023) ao analisar a intensificação e a flexibilização do trabalho na contemporaneidade.

A ausência de rotinas de pausas contraria as recomendações da NR-17 (Brasil, 2023) e das orientações de Rocha e Amador (2018), que defendem pausas regulares e estratégias de autocuidado para prevenção de fadiga, estresse e adoecimentos osteomusculares. Tais lacunas reforçam a inexistência de ações específicas voltadas aos teletrabalhadores no âmbito do PISQV, conforme apontado na introdução deste estudo.

3. Saúde física e mental: ganhos e vulnerabilidades

Os resultados demonstram impactos ambivalentes. Parte dos servidores relata melhora na saúde física (40,7%), notadamente em função da redução do tempo de deslocamento e da possibilidade de realizar atividades físicas:

“Consigo fazer exercícios antes do expediente.”

Esses benefícios dialogam com autores como Lima (2019), que defende que práticas de autocuidado e movimento corporal concorrem para mais disposição e bem-estar. A redução do tempo gasto com deslocamentos, característica frequentemente associada ao teletrabalho, pode favorecer a reorganização das rotinas pessoais e ampliar oportunidades para práticas saudáveis.

Entretanto, emergem desafios significativos relacionados à ergonomia, ao sedentarismo e à dor musculoesquelética:

“As dores no corpo aumentaram devido aos mobiliários inadequados.”

Tais relatos indicam a necessidade de ações preventivas, como orientação postural, avaliação ergonômica do ambiente doméstico e práticas de GL, como discutido por Mendes e Leite (2012) e Lima (2019). Esses achados reforçam que a ausência de suporte institucional estruturado pode comprometer os benefícios inicialmente percebidos no teletrabalho.

A maioria dos participantes relata melhora ou estabilidade da saúde mental (48,1%), destacando autonomia, concentração e redução do estresse:

“Meu nível de estresse reduziu significativamente.”

Essas percepções corroboram o argumento de Rocha e Amador (2018) de que autonomia e organização adequada do trabalho favorecem o equilíbrio psicossocial e podem contribuir para maior satisfação no trabalho.

Contudo, o isolamento emocional surge como o principal fator negativo, percebido por 37% dos participantes:

“O isolamento pesa na saúde mental.”

O isolamento é amplamente reconhecido na literatura como um dos principais riscos psicossociais associados ao teletrabalho, exigindo estratégias institucionais de comunicação, interação e fortalecimento de vínculos organizacionais (Antunes, 2023; Limongi-França, 2023).

Tais achados enfatizam a compreensão de que o teletrabalho constitui uma modalidade laboral marcada por dinâmicas ambivalentes, nas quais benefícios associados à autonomia e à flexibilidade coexistem com desafios relacionados à intensificação do trabalho e à fragilização das interações sociais. Nesse sentido, a literatura tem mostrado que a efetividade do teletrabalho depende diretamente da capacidade das instituições em desenvolver estratégias de gestão que promovam equilíbrio entre produtividade, saúde ocupacional e qualidade de vida.

Além disso, relatos de intensificação do trabalho e sensação de disponibilidade permanente evidenciam dinâmicas semelhantes às descritas por Antunes (2023) ao discutir processos contemporâneos de intensificação e flexibilização das relações laborais:

“Parece que temos que estar sempre disponíveis.”

Esse resultado aponta para a necessidade de desenvolvimento de estratégias institucionais voltadas à regulação das fronteiras entre trabalho e vida pessoal no contexto do teletrabalho. Nesse âmbito, recomenda-se a construção de protocolos institucionais de desconexão digital no âmbito do PGD, contemplando orientações sobre horários de comunicação institucional, limites para demandas fora do expediente e estímulo ao respeito às pausas e a períodos de descanso. Tais medidas podem concorrer para reduzir a sensação de disponibilidade permanente e favorecer melhores condições de saúde e QVT.

4. Percepções sobre qualidade de vida no teletrabalho

A maioria dos servidores, que avalia sua QVT como boa (55,6%), reconhece benefícios como autonomia (63%), flexibilidade e maior convívio familiar. Os relatos sugerem que o teletrabalho possibilitou reorganização das rotinas pessoais e profissionais. Isso vai ao encontro da literatura, segundo a qual há ganhos consideráveis associados à flexibilidade laboral (Oliveira e Keine, 2020).

Entre os principais benefícios percebidos, estão: redução do estresse do trânsito; alimentação mais adequada; ampliação do convívio familiar; aumento das possibilidades de autocuidado; flexibilidade para pausas e práticas físicas.

Entretanto, alguns servidores relatam desafios, a saber: aumento do sedentarismo; piora ergonômica; sobrecarga de trabalho; sensação de isolamento social; dificuldade de estabelecer limites entre casa e trabalho.

Tais contrastes ressaltam a compreensão de Antunes (2023) de que o teletrabalho constitui uma nova morfologia laboral capaz de produzir simultaneamente ganhos e vulnerabilidades, exigindo novas formas de regulação institucional e estratégias de promoção da saúde do trabalhador.

No contexto do IFNMG, esses resultados sugerem a necessidade de fortalecimento de políticas institucionais concernentes à qualidade de vida no teletrabalho, especialmente no que se refere à ergonomia, à promoção de práticas de autocuidado e à manutenção de vínculos organizacionais entre os servidores.

Sugere-se, ainda, a realização de estudos longitudinais que acompanhem os servidores ao longo do tempo, permitindo verificar se sentimentos como o isolamento social tendem a se intensificar, estabilizar ou reduzir conforme a permanência nessa modalidade laboral, contribuindo para análises mais consistentes acerca dos impactos psicossociais do teletrabalho.

Considerações finais

Os resultados deste estudo atestam que o teletrabalho, no contexto do PGD do IFNMG, apresenta potencial para contribuir positivamente para a QVT dos servidores TAEs. Entre os principais benefícios percebidos, há a maior autonomia na organização das atividades, a flexibilidade na gestão do tempo e a possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional.

Por outro lado, emergem fatores que revelam a ambivalência dessa modalidade. Aspectos como inadequações ergonômicas, intensificação da jornada, dificuldade de desconexão e sentimentos de isolamento foram mencionados por parte dos participantes, indicando que o teletrabalho, embora promissor, depende fortemente do suporte institucional para que seus benefícios se consolidem. Essa dualidade evidencia a necessidade de políticas de acompanhamento e de ações que reduzam riscos e promovam bem-estar.

À vista disso, os achados da pesquisa apontam implicações relevantes para a gestão institucional do teletrabalho no âmbito do IFNMG, sobretudo no fortalecimento de iniciativas no contexto do PISQV. Entre as ações recomendadas, merecem relevo a implementação de programas de GL virtual, com práticas regulares e orientações adaptadas à realidade do teletrabalho; o desenvolvimento de programas de suporte ergonômico a distância, incluindo diagnósticos virtuais dos postos de trabalho domésticos, materiais educativos e acompanhamento especializado; a promoção de ações voltadas à prevenção do isolamento social; o monitoramento contínuo da carga de trabalho; e o incentivo à prática de desconexão digital.

Entre as estratégias institucionais possíveis, destacam-se a definição formal de horários de contato, a regulamentação do tempo de resposta às demandas, a limitação de comunicações fora do expediente e a capacitação de gestores para a liderança no teletrabalho. Tais medidas concorrem para reduzir a disponibilidade permanente e fortalecer o equilíbrio entre vida pessoal e profissional no âmbito do PGD.

Essas recomendações fortalecem a dimensão preventiva e protetiva da QVT, alinhando-se ao papel institucional de promover condições saudáveis, sustentáveis e equitativas para todos os servidores.

Para avançar no tema, sugerem-se pesquisas futuras que ampliem as investigações para servidores de todos os *campi* do IFNMG, o que possibilitará uma

compreensão mais abrangente das diferentes realidades institucionais e das especificidades que influenciam a qualidade de vida no teletrabalho. De mais a mais, recomenda-se o desenvolvimento de estudos longitudinais que permitam acompanhar os efeitos dessa modalidade de trabalho ao longo do tempo.

Em síntese, o teletrabalho apresenta potencial para promover melhores condições de qualidade de vida no serviço público. Entretanto, sua efetividade depende da implementação de políticas institucionais consistentes, que assegurem condições adequadas de trabalho, suporte ergonômico, acompanhamento da carga laboral e estratégias de fortalecimento das relações organizacionais. Dessa forma, a consolidação do teletrabalho exige um olhar integrado entre gestão, saúde ocupacional e bem-estar dos servidores.

Referências

ANJOS, Maylta Brandão dos; RÔÇAS, Giselle; PEREIRA, Marcus Vinicius. Análise de Livre Interpretação como uma possibilidade de caminho metodológico. **Ensino, Saúde e Ambiente**, v. 12, n. 3, 2019. DOI:

<https://doi.org/10.22409/resa2019.v12i3.a29108>. Disponível em:

<https://periodicos.uff.br/ensinosaudeambiente/article/view/29108>. Acesso em: 10 ago. 2025.

ANTUNES, Ricardo. A sociedade da terceirização total. **Revista da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET)**, v. 14, n. 1, p. 1-14, Jan./ Jun. 2015.

Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/25698/13874>. Acesso em: 3 mar. 2025.

ANTUNES, Ricardo. Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho? **Análise Social**, v. 58, n. 248, p. 512–532, 2023. DOI: 10.31447/AS00032573.2023248.04. Disponível em:

<https://revistas.rcaap.pt/analisesocial/article/view/33535>. Acesso em: 10 out. 2025.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA (ABERGO). **O que é ergonomia?**

Rio de Janeiro: ABERGO, 2020. Disponível em: <https://www.abergo.org.br/o-que-%C3%A9-ergonomia>. Acesso em: 2 dez. 2024.

BESSA, Erlando. Qualidade de Vida no Teletrabalho: um estudo de caso no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Perspectivas Contemporâneas**, [S. l.], v. 19, n. 1, p. 1–25, 2024. DOI: <https://doi.org/10.54372/pc.2024.v19.3590>. Disponível em:

<https://periodicos.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/3590>. Acesso em: 5 mar. 2026.

BRASIL. **[Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022]**. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.072-de-17-de-maio-de-2022-401056788>. Acesso em: 7 mar. 2025.

BRASIL. **[NR 17 – Ergonomia]**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2024.

CRUZ, Adélia Maria Leal da. Programa de Gestão e Desempenho no Instituto Federal de Alagoas: Impactos do Teletrabalho na Qualidade de Vida e Produtividade dos Servidores Técnico-Administrativos. **REBENA - Revista Brasileira de Ensino e Aprendizagem**, v. 12, p. 46–58, 2025. Disponível em:

<https://rebena.emnuvens.com.br/revista/article/view/395>. Acesso em: 5 mar. 2026.

DOS REIS JUNIOR, Dalcio Roberto; PILATTI, Luiz Alberto; PEDROSO, Bruno. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 3, n. 2, p. 1-12, 2011. DOI: 10.3895/S2175-08582011000200001. Disponível em:

<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1065>. Acesso em: 15 jan. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, DO NORTE DE MINAS GERAIS (IFNMG). **Programa de Gestão do IFNMG**. Montes Claros, MG: IFNMG, 2025. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/programa-de-gestao-do-ifnmg>. Acesso em: 18 jan. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, DO NORTE DE MINAS GERAIS (IFNMG). **Resolução Consup Nº 473, de 14 de outubro de 2024**. Aprova o Regulamento do Programa de Gestão e Desempenho do IFNMG. Montes Claros, MG: IFNMG, 2024. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/programa-de-gestao-do-ifnmg#:~:text=O%20PGD%20%C3%A9%20um%20programa,unidades%20e%20as%20estrat%C3%A9gias%20organizacionais>. Acesso em: 7 mar. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, DO NORTE DE MINAS GERAIS (IFNMG). **Portaria Reitor(a) nº 420, de 2024**. Autoriza a instituição do Programa de Gestão e Desempenho – PGD no Instituto Federal do Norte de Minas Gerais - IFNMG. Montes Claros, MG: IFNMG, 2024. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/programa-de-gestao-do-ifnmg#:~:text=O%20PGD%20%C3%A9%20um%20programa,unidades%20e%20as%20estrat%C3%A9gias%20organizacionais>. Acesso em: 8 mar. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, DO NORTE DE MINAS GERAIS (IFNMG). **Portaria Reitor(a) nº 421, de 2024**. Institui, no âmbito Instituto Federal do Norte de Minas Gerais - IFNMG, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para o exercício de atividades que serão avaliadas em função da efetividade e da qualidade das entregas. Montes Claros, MG: IFNMG, 2024. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/programa-de-gestao-do-ifnmg#:~:text=O%20PGD%20%C3%A9%20um%20programa,unidades%20e%20as%20estrat%C3%A9gias%20organizacionais>. Acesso em: 9 mar. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, DO NORTE DE MINAS GERAIS (IFNMG). **Saúde e Qualidade de Vida do Servidor**. Montes Claros, MG: IFNMG, 2025. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/%20eri%C3%B3dicos%20-de-assistencia-a-saude-e->

qualidade-de-vida-do-servidor-casqv/saudeequalidadedevidadoservidor. Acesso em: 19 ago. 2025.

LIMA, Valquíria de. **Ginástica Laboral e Saúde do Trabalhador**. São Paulo, 2019. Disponível em:

<https://www.crefsp.gov.br/storage/app/arquivos/70c8da64129f8612ce633de28f24afc.c.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2025.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **O que é qualidade de vida no trabalho? Breve percurso conceitual, histórico e projeções para a próxima década**. 2023.

Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/371681389_QUALIDADE_DE_VIDA_NO_TRABALHO. Acesso em: 19 nov. 2025.

MENDES, Ricardo Alves; LEITE, Neiva. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. 3. ed. rev. e ampl. Barueri, SP: Manole, 2012.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec Editora, 2014.

MOURA, Lorena Luiz *et al.* Qualidade de vida no trabalho: uma análise sob a ótica dos docentes do IFNMG – Campus Araçuaí (MG). **Revista Sítio Novo**, Palmas, v. 4, n. 4, p. 57–73, 2020. DOI: <https://doi.org/10.47236/2594-7036.2020.v4.i4.57-73p>.

Disponível em: <https://sitionovo.iftto.edu.br/index.php/sitionovo/article/view/692>.

Acesso em: 3 mar. 2026.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Tradução de Cid Knipel Moreira. São Paulo: Futura, 1997.

NOGUEIRA, Fernanda Pires *et al.* O programa Qualidade de Vida na perspectiva dos colaboradores do Instituto Federal do Tocantins – IFTO, unidade Reitoria.

Revista Sítio Novo, Palmas, v. 5, n. 3, p. 84–99, 2021. DOI:

<https://doi.org/10.47236/2594-7036.2021.v5.998>. Disponível em:

<https://sitionovo.iftto.edu.br/index.php/sitionovo/article/view/998>. Acesso em: 3 mar. 2026.

OLIVEIRA, Matheus de; KEINE, Sandro. Aspectos e comportamentos ergonômicos no teletrabalho. **Revista Produção Online**, v. 20, n. 4, p. 1405–1434, 2020. DOI:

<https://doi.org/10.14488/1676-1901.v20i4.4146>. Disponível em:

<https://www.producaoonline.org.br/rpo/article/view/4146>. Acesso em: 3 jan. 2025.

PANTOJA, Maria; OLIVEIRA, Míriam; ANDRADE, Laize. Qualidade de Vida no Teletrabalho (e-QVT) Obrigatório: diagnóstico de gestores no setor público brasileiro.

Revista da UI_IPSantarém, v. 9, n. 4, p. 23–37, 2021. DOI:

<https://doi.org/10.25746/ruiips.v9.i4.26207>. Disponível em:

<https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/26207>. Acesso em: 5 mar. 2026.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v.

16, n. 1, p. 152–162, 2018. Disponível em:
<https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/54516>. Acesso em: 18 set. 2025.

SAMPAIO, Keila Regina Alves; BATISTA, Valmir. Análise Ergonômica do Trabalho (AET) no ambiente de escritório: um estudo de caso em uma empresa na cidade de Manaus-AM. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 7, p. e53110716478, 2021. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i7.16478>. Disponível em:
<https://rsdjournal.org/rsd/article/view/16478>. Acesso em: 16 dez. 2024.

SAVIANI, Dermeval. Sobre a natureza e especificidade da educação. **Germinal: marxismo e educação em debate**, v. 7, n. 1, p. 286–293, 2015. DOI: 10.9771/gmed.v7i1.13575. Disponível em:
<https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/13575>. Acesso em: 4 mar. 2025.

SILVA, Diego Francisco da. Jornada de trabalho, qualidade de vida e prática de atividades físicas de professores. **Revista Sítio Novo**, Palmas, v. 3, n. 1, p. 83–90, 2019. DOI: <https://doi.org/10.47236/2594-7036.2019.v3.i1.83-90p>. Disponível em:
<https://sitionovo.ifto.edu.br/index.php/sitionovo/article/view/168>. Acesso em: 3 mar. 2026.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

Agradecimentos

Ao IFNMG, pelo apoio institucional, e aos servidores participantes da pesquisa, pela colaboração.

Informações complementares

Descrição		Declaração
Financiamento		Não se aplica.
Aprovação ética		Aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes. Número do parecer/registro (CEP ou CEUA): 7.643.615 Data da aprovação: 16 de Junho de 2025.
Conflito de interesses		Não há.
Disponibilidade dos dados de pesquisa subjacentes		O trabalho não é um <i>preprint</i> e os conteúdos subjacentes ao texto da pesquisa estão contidos neste artigo.
Uso de Inteligência Artificial		Não há.
CrediT	Dayane Mendes Soares	Funções: conceitualização, curadoria de dados, análise formal, investigação, metodologia, administração do projeto, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.
	Admilson Eustáquio Prates	Funções: análise formal, metodologia, recursos, escrita – revisão e edição.

Avaliadores: Dr. Julio Americo Faitão* (Instituto Federal do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul, Brasil). O avaliador “D” optou pela avaliação fechada e pelo anonimato.

Revisora do texto em português: Adriana Alves Cruz**.

Revisor do texto em inglês: Adailton Dias dos Santos**.

Revisora do texto em espanhol: Valéria Daiane Soares Rodrigues**.

Como citar (ABNT):

SOARES, Dayane Mendes; PRATES, Admilson Eustáquio. Teletrabalho e qualidade de vida: um estudo com servidores técnico-administrativos em educação do IFNMG. **Revista Sítio Novo**, Palmas, v. 10, p. e1941, 2026. DOI: 10.47236/2594-7036.2026.v10.1941. Disponível em: <https://sitionovo.ifto.edu.br/index.php/sitionovo/article/view/1941>.

* Optou pela avaliação aberta e autorizou somente a divulgação da identidade como avaliador no trabalho publicado.

** Conforme informado pelos autores e comprovado pelos documentos anexados ao sistema.