

QUALIDADE DE VIDA E TELETRABALHO: PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO

<https://doi.org/10.5902/2318133891431>

Sabrina Luana de Sousa Silva¹
 Davi Leonardo de Souza²
 Geoffroy Roger Pointer Malpass³
 Ana Claudia Granato Malpass⁴

Resumo

As transformações tecnológicas e a expansão do teletrabalho, aceleradas pela Covid-19, recolocaram em pauta seus efeitos sobre a qualidade de vida no trabalho no serviço público. Este estudo analisou a qualidade de vida no trabalho no teletrabalho entre servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Triângulo Mineiro com pelo menos seis meses na modalidade. Adotou-se abordagem quali-quantitativa com a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho, composta por 27 itens distribuídos em cinco dimensões – autogestão, contexto, infraestrutura, estrutura tecnológica e sobrecarga –, avaliados em escala Likert. A escala apresentou alta consistência interna. A análise incluiu cartografia psicométrica e duas questões abertas sobre fatores de bem-estar e mal-estar, sintetizadas por recorrência lexical e trechos ilustrativos. Os resultados indicam percepções predominantemente positivas em autogestão, infraestrutura e estrutura tecnológica, sinalizando autonomia, organização e suporte material e técnico. Sobrecarga obteve os piores escores, sugerindo pressão e demandas excessivas. O contexto apresentou maior variabilidade, especialmente quanto ao apoio institucional e à valorização profissional. Conclui-se que, quando bem estruturado, o teletrabalho pode favorecer o bem-estar, desde que acompanhado de gestão realista de metas, suporte tecnológico e rotinas de comunicação e reconhecimento. Os achados oferecem subsídios para o aperfeiçoamento de políticas internas e para pesquisas futuras sobre qualidade de vida no trabalho em arranjos remotos no setor público.

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

¹ Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, Minas Gerais, Brasil. E-mail: sabrina.silva@uftm.edu.br. Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-9683-748X>.

² Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, Minas Gerais, Brasil. E-mail: davi.souza@uftm.edu.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1995-9057>.

³ Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, Minas Gerais, Brasil. E-mail: geoffroy.malpass@uftm.edu.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0036-5750>.

⁴ Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, Minas Gerais, Brasil. E-mail: acgmalpass.ufmt@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6487-1225>.

Critérios de autoria: os autores, coletivamente, realizaram a concepção, criação e consolidação do artigo.

Recebido em 28 de agosto de 2025. Aceito em 28 de janeiro de 2026.



QUALITY OF LIFE AND TELEWORK: PERCEPTIONS OF TECHNICAL-ADMINISTRATIVE STAFF AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF TRIÂNGULO MINEIRO

Abstract Technological transformations and the expansion of telework, accelerated by Covid-19, have brought their effects on quality of work life in the public sector back to the forefront. This study examined quality of work life in telework among technical-administrative staff at the Federal University of Triângulo Mineiro with at least six months in this arrangement. A mixed-methods design was adopted using the Quality of Work Life in Telework Scale, composed of 27 items across five dimensions – self-management, work context, workplace infrastructure, technological infrastructure, and work overload –, rated on an 11-point Likert-type scale. The scale showed high internal consistency. Analyses included psychometric cartography and two open-ended questions on sources of well-being and ill-being, summarized through lexical recurrence and illustrative excerpts. Results indicate predominantly positive perceptions in Self-management, Infrastructure, and Technological Infrastructure, signaling autonomy, organization, and adequate material and technical support. Work Overload yielded the lowest scores, suggesting pressure and excessive demands. Work Context showed greater variability, especially regarding institutional support and professional recognition. We conclude that, when well structured, telework can foster well-being, provided it is accompanied by realistic goal management, technological support, and consistent communication and recognition practices. The findings offer input for refining internal policies and for future research on quality of work life in remote arrangements within the public sector.

Key-words: telework; quality of work life; public sector.

Introdução

A aceleração tecnológica e a intensificação dos fluxos globais de informação têm reconfigurado, de modo profundo, a organização do trabalho e as relações laborais nas últimas décadas. Em paralelo, cresceu a centralidade do bem-estar dos trabalhadores como vetor de sustentabilidade institucional e de desempenho organizacional, reposicionando a qualidade de vida no trabalho – QVT – como tema estratégico nas agendas públicas e privadas (Queiroz et al., 2019). A partir de 2020 a pandemia de Covid-19 catalisou essa tendência ao impulsionar o teletrabalho como solução emergencial para a continuidade dos serviços; passados os picos da crise sanitária, a modalidade permaneceu em diferentes arranjos – integral, híbrido ou por metas –, o que exige compreender seus efeitos sobre a QVT, especialmente na administração pública, em que normas e práticas caminham para a institucionalização do trabalho remoto (Queiroz, 2021; Silva et al., 2023).

Ainda que a literatura sobre QVT seja vasta, não há consenso sobre sua definição. Predomina, contudo, a ideia de que a QVT é vivida e percebida de forma subjetiva, devendo ser analisada a partir da experiência do trabalhador no ambiente de trabalho (Chiavenato, 2020). Esse enfoque subjetivo é coerente com modelos clássicos e contemporâneos que articulam aspectos objetivos – condições físicas, regras e processos – e psicossociais – significado do trabalho, integração social, reconhecimento –, com destaque, entre outros, para a modelo de Walton de 1973, frequentemente retomada por revisões nacionais (Pedroso; Pilatti, 2010; Almeida; Giotti; Barros, 2019). Assim, entende-se que a QVT envolve condições adequadas, desenho de tarefas com desafios e oportunidades de desenvolvimento, organização justa, reconhecimento e equilíbrio trabalho-vida, dimensões

associadas à motivação, à criatividade e ao desempenho (Razika; Djamel; Rachid, 2023). A literatura brasileira também sublinha o papel do sentido atribuído ao trabalho e do equilíbrio emocional como componentes vitais do bem-estar (Baasch; Laner, 2011).

A emergência do teletrabalho torna esse quadro mais complexo. Estudos apontam benefícios como flexibilidade temporal e espacial, autonomia na gestão de tarefas e eliminação do estresse do deslocamento, fatores que, em princípio, favorecem o equilíbrio trabalho-vida e a satisfação (Filardi; Castro; Zanini, 2020). Ao mesmo tempo, reiteram-se riscos como sensação de isolamento, dificuldades de comunicação, falta de visibilidade e reconhecimento, sobrecarga e sobreposição de demandas pessoais e profissionais, especialmente quando se somam pressões por resultados, infraestrutura doméstica desigual e suporte tecnológico insuficiente (Filardi; Castro; Zanini, 2020). No setor público, somam-se variáveis institucionais: cultura organizacional, exigências normativas, critérios de mensuração de desempenho e logística de serviços ao cidadão.

No Brasil, o teletrabalho no serviço público ganhou tração com iniciativas e normativas federais que deslocaram o foco do controle de frequência para a gestão por resultados, como a IN n. 65/2020 (Brasil, 2020) e, posteriormente, o decreto n. 11.072/2022 (Brasil, 2022), criando um arcabouço para o Programa de Gestão e Desempenho – PGD (Brasil, 2023). Pesquisas com servidores indicam apoio à ampliação de modalidades remotas e preferência por arranjos híbridos (Enap, 2020), mas também revelam heterogeneidade de experiências segundo atividade, fase da carreira, condições tecnológicas e arranjos familiares (Silva et al., 2023; Klein; Pereira; Lemos, 2019). Esse cenário reforça a necessidade de diagnósticos situados por instituição, capazes de orientar políticas internas de gestão de pessoas.

Do ponto de vista analítico, investigar a QVT requer instrumentos sensíveis às especificidades dessa forma de organização, isto é, que capturem simultaneamente dimensões técnicas: infraestrutura e tecnologia; organizacionais: autogestão e contexto do trabalho; psicossociais: sobrecarga, limites e reconhecimento. A Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho – EQVTe –, proposta por Andrade (2020), tem-se mostrado adequada a esse propósito e vem sendo replicada em estudos no setor público (Paschoal et al., 2022; Silva et al., 2023). A EQVTe estrutura a avaliação em cinco dimensões – autogestão do teletrabalho; contexto do teletrabalho; infraestrutura de trabalho; estrutura tecnológica; sobrecarga de trabalho –, o que permite identificar padrões de percepção e “pontos de atenção” para decisões de gestão.

Apesar do avanço da literatura, persistem lacunas. Primeiro, faltam estudos que combinem visão sistemica – condições materiais, desenho do trabalho e variáveis psicossociais – com recortes institucionais específicos, capazes de subsidiar intervenção local. Segundo, são escassas análises que estratifiquem percepções por características sociodemográficas e funcionais – gênero, arranjos familiares, tempo de serviço, unidade de lotação –, o que pode ocultar desigualdades de experiência no teletrabalho. Terceiro, poucas pesquisas conectam de forma explícita resultados de QVTe com recomendações factíveis de gestão, por exemplo, políticas de apoio ao home office, desenho de metas, capacitação, protocolos de comunicação e suporte tecnológico.

Diante desse quadro, este estudo teve por objetivo geral analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Triângulo Mineiro sobre sua qualidade de vida no teletrabalho, empregando a EQVTe (Andrade, 2020) como instrumento de mensuração.

Metodologia

A pesquisa adotou uma abordagem quali-quantitativa. Parte-se do pressuposto de que a combinação dos dois tipos de dados possibilita compreender o fenômeno de forma mais abrangente e profunda, superando limitações de cada método quando utilizado isoladamente (Creswell; Creswell, 2021; Gil, 2022).

A vertente quantitativa constituiu o eixo principal do estudo, apropriada quando se busca mensurar fenômenos sociais de modo objetivo e padronizado, visando à generalização dos resultados a partir de amostra representativa (Marconi; Lakatos, 2022). A dimensão qualitativa, por sua vez, assumiu caráter complementar, permitindo captar aspectos subjetivos da experiência dos participantes por meio de respostas discursivas e interpretação temática.

Quanto aos propósitos, trata-se de pesquisa descritiva, orientada à identificação de características, padrões e relações entre variáveis em uma população definida. Em relação à finalidade, caracteriza-se como pesquisa aplicada, voltada à produção de conhecimento com uso imediato em situação específica (Gil, 2022).

O método de investigação adotado foi o survey, consistente na coleta de dados por meio de interrogação direta de um grupo de participantes sobre o fenômeno estudado. Esse delineamento é utilizado nas Ciências Sociais por possibilitar contato direto com os respondentes, obtenção de grande volume de informações em curto período e com custos relativamente baixos. Ademais, os dados coletados são suscetíveis a tratamento estatístico, favorecendo resultados com precisão satisfatória (Gil, 2019).

O instrumento utilizado foi a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho – EQVTe –, desenvolvida por Andrade (2020) e fundamentada no Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho – IA_QVT – (Ferreira, 2012), instrumento validado e empregado em diferentes órgãos públicos. A EQVTe avalia a qualidade de vida no trabalho a partir da percepção de bem-estar e mal-estar no contexto do teletrabalho, alinhando-se aos objetivos desta investigação.

O questionário é composto por 27 itens que investigam cinco dimensões: Autogestão do teletrabalho, Contexto do teletrabalho, Infraestrutura de trabalho, Estrutura tecnológica e Sobrecarga de trabalho. Cada item é avaliado em escala Likert de 11 pontos, sendo 0 = totalmente em desacordo e 10 = totalmente de acordo). Nesta pesquisa, as respostas foram categorizadas em três zonas de bem-estar, conforme a 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 incluiu duas questões abertas para captar percepções subjetivas sobre o teletrabalho: “Quando penso em teletrabalho na UFTM, o que me causa mais mal-estar é:” e “Quando penso em teletrabalho na UFTM, o que me causa mais bem-estar é:”

Essas respostas permitiram interpretação descritiva complementar, enriquecendo a leitura dos achados quantitativos por meio da identificação de temas recorrentes e exemplos concretos.

Para garantir a fidedignidade do instrumento, Andrade (2020) relatou alfas de Cronbach entre 0,734 e 0,889, indicando elevada consistência interna. Na presente pesquisa, o alfa de Cronbach foi recalculado na amostra obtida, a fim de verificar a manutenção da confiabilidade no contexto investigado.

Realizaram-se análises estatísticas descritivas – média, mediana, desvio-padrão e variância – dos itens e dimensões da escala, com o objetivo de descrever o comportamento das respostas. O processamento dos dados foi conduzido em Python. Além disso, efetuaram-se comparações entre grupos sociodemográficos para identificar possíveis variações na QVTe. Para tanto, testes de diferença de médias (teste t para amostras independentes) foram aplicados para variáveis como gênero, tempo de serviço e estrutura familiar.

A população-alvo compreendeu servidores técnico-administrativos da UFTM que haviam aderido ao PGD na modalidade teletrabalho integral ou parcial há pelo menos seis meses. No delineamento, identificou-se que, do total de 836 servidores técnico-administrativos, 267 atendiam a esse critério, conforme tabela disponível no portal institucional da UFTM.

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

A coleta de dados ocorreu por meio de questionário eletrônico no Google Forms, entre 4 de novembro 2024 e 2 de abril de 2025. O convite foi encaminhado por e-mail institucional aos servidores pela Prorh e a pesquisa também foi divulgada no portal institucional da UFTM, com link de acesso.

Ao final, receberam-se 123 respostas. Desses, 17 foram identificadas como duplicadas, restando 106 respondentes únicos. Desses, seis foram excluídos por não atenderem aos critérios, totalizando 100 participantes válidos. No projeto inicial, estimou-se a necessidade de 158 respostas válidas – população de 267; 95% de confiança; erro de 5%. Com a amostra final, a margem de erro aproximou-se de 7,8%. Embora ampliada por se tratar de adesão voluntária, essa margem não compromete a relevância dos achados. O uso de instrumento validado, a ampla divulgação institucional e a diversidade sociodemográfica dos respondentes conferem condições favoráveis para analisar, de forma consistente, as percepções sobre a qualidade de vida no teletrabalho.

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

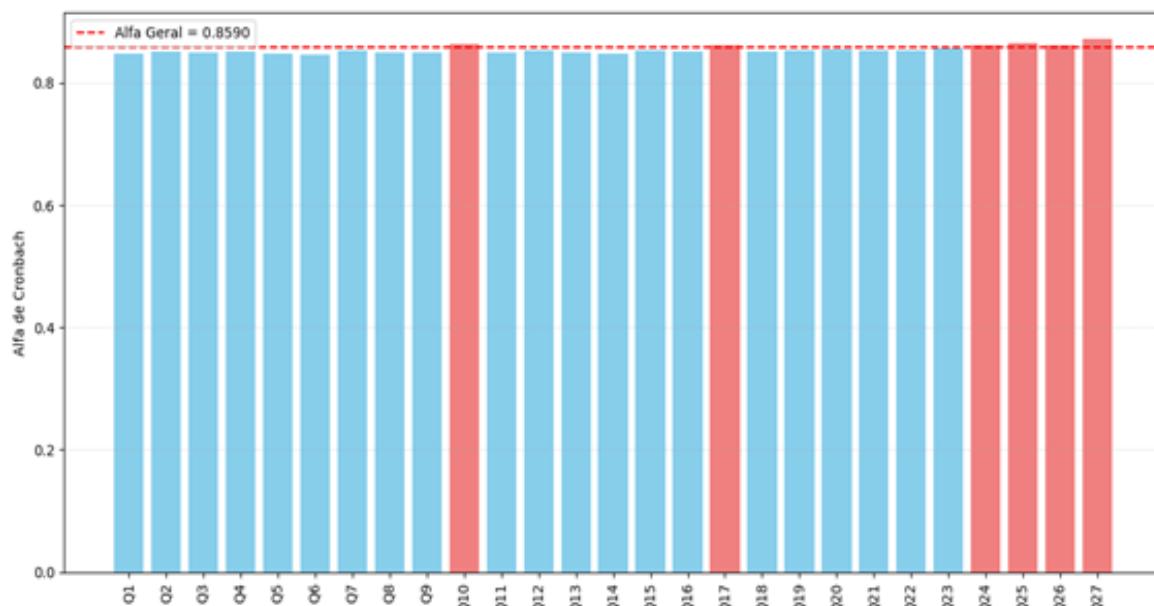
Dimensão	Questão	Alfa de Cronbach
Autogestão do teletrabalho	Q1	0,8477
	Q2	0,8512
	Q3	0,8492
	Q4	0,8512
	Q5	0,8482
	Q6	0,8472
	Q7	0,8532
	Q8	0,8502
	Q9	0,8505
	Q10	0,8644
	Q11	0,8505
Contexto do teletrabalho	Q12	0,8528
	Q13	0,8497
	Q14	0,8481
	Q15	0,8539
	Q16	0,8521
	Q17	0,8625
Infraestrutura de trabalho	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
EQVTe (total)		0,859

Fonte: autores (2025).

Observou-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: autores (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.

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 seis meses. A seguir, descreve-se o perfil sociodemográfico e funcional dos participantes, com o objetivo de contextualizar a diversidade presente no grupo pesquisado.

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 ou em união estável (57%), seguido por solteiros (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 3% relatou ter apenas ensino superior completo ou incompleto.

Tabela 2 –
Características sociodemográficas dos participantes.

Variável	Categoria	%
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 ou união estável	57.0
Estado civil	Separado	7.0
Estado civil	Solteiro	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 possuo 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: autores (2025).

As características funcionais dos participantes estão apresentadas na tabela 3.

Tabela 3 –
Características funcionais dos participantes da pesquisa.

Variável	Categoria	%
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

Fonte: autores (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.

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.

Dimensão 1: autogestão do teletrabalho

A Dimensão 1 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. Na tabela 4 tem-se a estatística descritiva para essa dimensão.

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.

Tabela 4 –

Estatística descritiva da 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
Média da dimensão	9.1	10.0	1.76	3.09

Fonte: autores (2025).

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 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. Outra hipótese possível seria o alto volume de demandas atribuídas aos servidores em teletrabalho.

Dimensão 2: Contexto do teletrabalho

A Dimensão 2 abrange seis itens relacionados ao apoio institucional, às relações com a chefia e à percepção de valorização no regime remoto. Seu objetivo é compreender como os servidores avaliam o suporte oferecido pela instituição e pelos gestores, considerando aspectos como participação nas decisões, reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento profissional. Na tabela 5, apresenta-se a estatística descritiva referente a essa dimensão.

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
Média da dimensão	7.75	9	2.9	8.43

Fonte: autores (2025).

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.

Dimensão 3: infraestrutura de trabalho

A Dimensão 3 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
Média da dimensão	8.88	10	1.89	3.59

Fonte: autores (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.

Dimensão 4: estrutura tecnológica

A Dimensão 4 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.

Tabela 7 –

Estatística descritiva da 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
Média da dimensão	9.44	10	1.24	1.53

Fonte: autores (2025).

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.

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.

Dimensão 5: sobrecarga de trabalho

A Dimensão 5 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 encontram-se 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: autores (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.

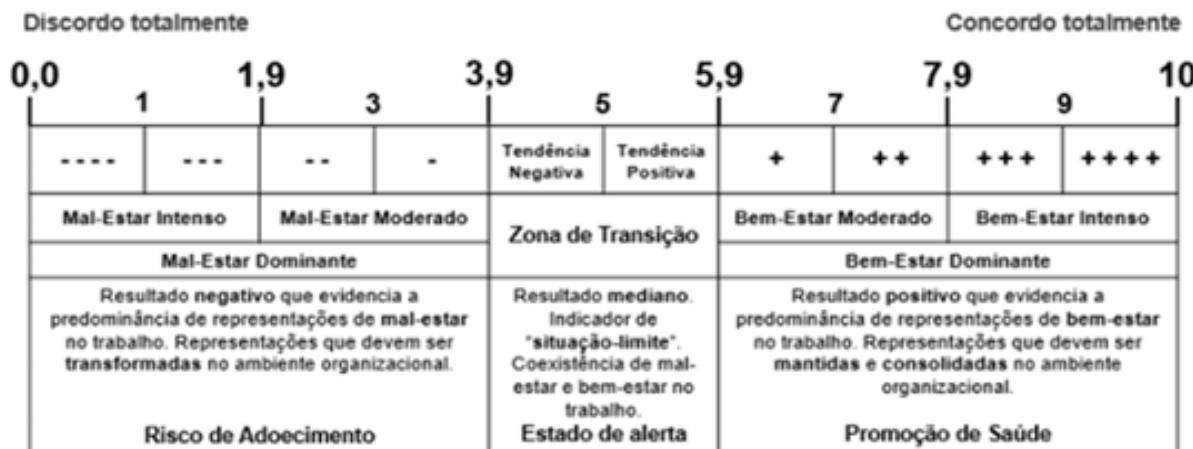
Esses achados corroboram observações presentes na literatura sobre o teletrabalho no setor público. Dias (2023), ao utilizar a EQVTe identificou que a sobrecarga no regime remoto figura como uma das principais fontes de insatisfação, sendo frequentemente associada à cobrança por resultados e à imposição 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.

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 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: autores (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.

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.

Análise comparativa das dimensões de e-QVT por gênero

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

Tabela 10 –
Resultados comparativos por gênero.

Dimensão	Feminino - média (DP)	Masculino - média (DP)	p valor	Significativo ($p < 0,05$)
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 - Infraestrutura de trabalho	8,72 (2,04)	9,17 (1,54)	0,0369	Sim
Dimensão 4 - Estrutura tecnológica	9,42 (1,19)	9,48 (1,33)	0,7034	Não

Fonte: autores (2025).

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	Desvio Padrão	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	> 60 anos	9.41	0.80	0.0924	Não
Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho	> 60 anos	9.42	0.90	0.0000	Sim
Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho	> 60 anos	9.83	0.41	0.0006	Sim
Dimensão 4 - Estrutura tecnológica	> 60 anos	10.00	0.00	0.0000	Sim
Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho	> 60 anos	7.38	3.58	0.0582	Não

Fonte: autores (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.

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.

Dimensão	Estado Civil	Média	Desvio Padrão	p-valor	Significância
Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho	Casado ou união estável	9.099	1.7875	0.9187	Não
	Separado	9.1948	1.2144	0.5135	Não
	Solteiro	9.0934	1.8012	0.8847	Não
Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho	Casado ou união estável	7.9256	2.7466	0.1026	Não
	Separado	7.7857	2.6276	0.9332	Não
	Solteiro	7.4769	3.171	0.0932	Não
Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho	Casado ou união estável	9.1429	1.5756	0.0077	Sim
	Separado	7.1429	3.0379	0.0113	Sim
	Solteiro	8.7963	1.9031	0.5879	Não
Dimensão 4 - Estrutura tecnológica	Casado ou união estável	9.5774	1.1187	0.0346	Sim
	Separado	9.3333	1.1106	0.6518	Não
	Solteiro	9.25	1.4084	0.059	Não

Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho	Casado ou união estável	4.6161	3.7218	0.7267	Não
	Separado	3.8929	3.6039	0.3171	Não
	Solteiro	4.6042	3.4867	0.8544	Não

Fonte: autores (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.

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.

Dimensão	Número de filhos	Média	DP	p-valor	Significativo ($p < 0,05$)
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 possuo 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 possuo 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 possuo 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 possuo 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 possuo filhos	4,1000	3,5043	0,0202	Sim

Fonte: autores (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.

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.

Dimensão	Escolaridade	Média	DP	p-valor	Significância
Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho	Doutorado completo	8.14	2.87	0.0	Sim
	Doutorado incompleto	9.12	1.67	0.83	Não
	Especialização completa	9.25	1.51	0.02	Sim
	Mestrado completo	9.21	1.67	0.44	Não
	Mestrado incompleto	9.27	1.12	0.49	Não
	Nível superior completo	9.82	0.4	0.0	Sim
	Nível superior incompleto	8.19	2.97	0.29	Não
Dimensão 2 - Contexto do teletrabalho	Doutorado completo	7.67	2.9	0.83	Não
	Doutorado incompleto	7.47	2.89	0.11	Não
	Especialização completa	7.95	2.83	0.19	Não
	Mestrado completo	7.23	3.32	0.17	Não
	Mestrado incompleto	9.0	1.54	0.02	Sim
	Nível superior completo	9.5	0.55	0.0	Sim
	Nível superior incompleto	8.71	2.51	0.73	Não
	Doutorado completo	9.5	0.66	0.0	Sim

Dimensão 3 - Infraestrutura de trabalho	Doutorado incompleto	8.63	2.15	0.17	Não
	Especialização completa	8.83	1.8	0.76	Não
	Mestrado Completo	9.21	1.63	0.23	Não
	Mestrado Incompleto	9.17	1.17	0.57	Não
	Nível superior completo	10.0	0.0	0.0	Sim
	Nível superior incompleto	9.42	1.25	0.92	Não
Dimensão 4 - Estrutura tecnológica	Doutorado Completo	9.38	0.65	0.64	Não
	Doutorado Incompleto	9.41	1.41	0.78	Não
	Especialização completa	9.44	1.29	0.98	Não
	Mestrado Completo	9.52	1.03	0.67	Não
	Mestrado Incompleto	9.67	0.52	0.34	Não
	Nível superior completo	10.0	0.0	0.0	Sim
Dimensão 5 - Sobrecarga de trabalho	Nível superior incompleto	5.78	3.7	0.06	Não
	Doutorado Completo	2.09	2.32	0.0	Sim
	Doutorado Incompleto	5.09	3.45	0.05	Sim
	Especialização completa	4.78	3.89	0.35	Não
	Mestrado Completo	4.14	3.04	0.34	Não
	Mestrado Incompleto	1.0	1.07	0.0	Sim

Fonte: autores (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 – Sobrevida 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.

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
	De 11 a 20 anos	9,19	1,48	0,0477	Sim
	De 6 a 10 anos	8,34	2,45	0,0014	Sim

Dimensão 4 – Estrutura tecnológica	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
	De 6 a 10 anos	9,09	1,61	0,0015	Sim
Dimensão 5 – Sobrecarga de trabalho	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: autores (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.

Análise comparativa das dimensões de e-QVT por modalidade de teletrabalho

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
Dimensão 1 - Autogestão do teletrabalho	Regime integral	9.41	1.29	0	Sim
	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: autores (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.

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 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 (χ^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 ² (qui-quadrado)	DF	Significância
6,3198	8	0,6115

Fonte: autores (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 - Sobre carga de trabalho	-0,0269	0,0807	-0,3332	1	0,739	0,9735
--------------------------------------	---------	--------	---------	---	-------	--------

Fonte: autores (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 Sobre carga 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.

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.



Fonte: autores (2025).

A figura evidencia o termo “teletrabalho” como elemento central das respostas, ao lado de palavras como “colega”, “falta”, “atividade”, “servidor”, “presencial”, “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.*”

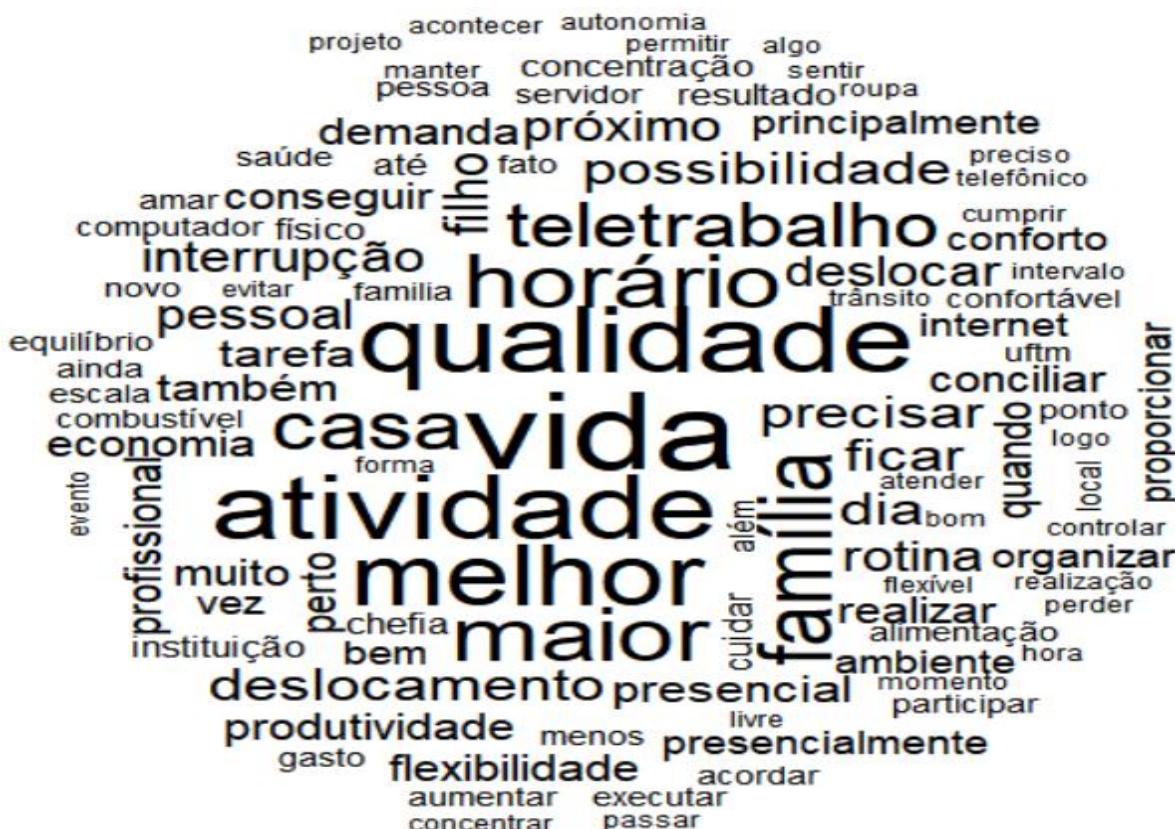
Além disso, há o sentimento de injustiça e frustração por parte de servidores de setores onde o teletrabalho não foi autorizado, revelando uma percepção de desigualdade e falta de isonomia na aplicação da política institucional: “*Na nossa instituição, o teletrabalho não é para todos.*” “*Ser tratado 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.



Fonte: autores (2025).

A nuvem de palavras gerada a partir das respostas sobre bem-estar destaca termos como “vida”, “qualidade”, “atividade”, “melhor”, “maior”, “família”, “horário” e “casa”. 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 Universidade, 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 incentivavam 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.

Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos da UFTM acerca de sua qualidade de vida no trabalho 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, 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 percebem com maior autonomia, organizados e bem equipados para exercer 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 reforçou 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 resultados, 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.

Agradecimentos

Os autores agradecem à CAPES, ao CNPq e à FAPEMIG.

Referências

ALMEIDA, Eduardo Novais; GIOTTI, Letícia; BARROS, Adriano David Monteiro de. Análise da qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública de ensino. *Recapé*, São Paulo, v. 9, n. 3, 2019, p. 315-331.

ANDRADE, Laize Lopes Soares de. *Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho*. 171f. Brasília: UNB, 2020. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Universidade de Brasília.

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, 2011, p. 1097-1105.

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, 2022, p. 151-170.

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. Instrução normativa n. 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. Histórico do PGD na APF. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/historico-do-pgd-na-apf/historico>. Acesso em: 7 jul. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos*: o capital humano das organizações. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. *Projeto de pesquisa*: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Penso, 2021.

DIAS, Patrícia Costa. **Gestão e qualidade de vida no teletrabalho (e-QVT): um estudo de caso no FNDE**. Brasília: Universidade de Brasília, 2023. 175f. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade de Brasília.

ENAP. *Pesquisa sobre teletrabalho*: resultados preliminares. Brasília: Enap, 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**. Brasília: Universidade de Brasília, 2021. 133f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Universidade de Brasília.

FERREIRA, Mário César. *Qualidade de vida no trabalho*: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 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*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, 2020, p. 28-46.

GIL, Antonio C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022.

GIL, Antonio C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*, Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019.

HAIR, Joseph F. Jr.; BLACK, William C.; BABIN, Barry J.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronald L. *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman, 2009.

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, 1980, p. 1043-1069.

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*, São Paulo, v. 20, n. 3, 2019, p. 1-35.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. *Metodologia científica*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022.

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, 2022, p. 1-12.

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: Ipê, 2010

QUEIROZ, Francisca Lígia 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*, Piracicaba, v. 17, n. 1, 2019.

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, Constantine 1 University, Algeria. *Polish Journal of Environmental Studies*, Olsztyn, v. 32, n. 5, 2023, p. 4257-4265.

SILVA, Josiane Pereira da; MALPASS, Ana Claudia Granato; MALPASS, Geoffroy Roger Pointer. Qualidade de vida no trabalho: diagnóstico da percepção dos servidores de uma universidade pública. In: MONTENEGRO, Rúbia Kátia Azevedo; NASCIMENTO, Francyjonison Custodio do; LEAL, Ideilton Alves Freire; TAVARES, Leonardo (orgs.). *Educação, tecnologia e cultura: interfaces e desafios para a pesquisa educacional*. Campina Grande: Amplia, 2024, p. 64-85.