

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO NORTE DE MINAS
GERAIS/CAMPUS MONTES CLAROS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA -
MESTRADO PROFISSIONAL**

DAYANE MENDES SOARES

**PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO E A QUALIDADE DE VIDA DOS
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO EM REGIME DE
TELETRABALHO**

MONTES CLAROS/MG

2026

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO E A QUALIDADE DE VIDA DOS
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO EM REGIME DE
TELETRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT), Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais – *Campus* Montes Claros, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Linha de pesquisa: Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos em Educação Profissional e Tecnológica – Macroprojeto 06: Organização de espaços pedagógicos da EPT.

Orientador: Prof. Dr. Admilson Eustáquio Prates

MONTES CLAROS/MG

2026

Soares, Dayane Mendes.

S676p Programa de gestão e desempenho e a qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em educação em regime de teletrabalho / Dayane Mendes Soares; orientador, Admílson Eustáquio Prates. – Montes Claros, 2026.

163 f.

Dissertação (mestrado profissional) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais, Campus Montes Claros, Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, Montes Claros, 2026.

Inclui referências.

1. Teletrabalho. 2. Qualidade de vida. 3. Ergonomia. 4. Ginástica laboral. I. Prates, Admílson Eustáquio. II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais. III. Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica. IV. Título.

CDD: 370



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

FOLHA DE APROVAÇÃO E VALIDAÇÃO

Dayane Mendes Soares

Dissertação

Programa de gestão e Desempenho e a Qualidade de Vida dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação em Regime de Teletrabalho

Produto Educacional

Teletrabalho com Qualidade de Vida: Guia Digital de Saúde, Ergonomia e Bem-Estar para Servidores Técnico-Administrativos

Dissertação e Produto Educacional apresentados ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais – Campus Montes Claros, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Dissertação aprovada e Produto Educacional validado em 29 de maio de 2026.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Admilson Eustáquio Prates
Instituto Federal do Norte de Minas Gerais
Orientador(a)

Prof^a. Dr^a. Rosa Maria Machado de Sena
IFTO Câmpus Palmas
Membro(a) Interno(a) - ProfEPT

Prof. Dr. Leonardo Augusto Couto Finelli
Universidade Federal do Sul da Bahia - UFSB
Membro(a) Externo(a) - ProfEPT

Prof. Dr. Saulo Daniel Mendes Cunha
Universidade Estadual de Montes Claros – Unimontes
Membro(a) Externo(a) - ProfEPT



Documento assinado eletronicamente por **Admilson Eustáquio Prates, Professor(a) do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**, em 02/07/2026, às 10:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Leonardo Augusto Couto Finelli, Usuário Externo**, em 02/07/2026, às 11:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rosa Maria Machado de Sena, Usuário Externo**, em 06/07/2026, às 21:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Saulo Daniel Mendes Cunha, Usuário Externo**, em 14/07/2026, às 21:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ifnmg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2641624** e o código CRC **BE706DFC**.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida, pela força e por me sustentar nos momentos de dificuldade ao longo desta caminhada.

À minha família, em especial ao meu esposo e ao meu filho, pelo amor, pelo apoio e pela compreensão nos momentos mais desafiadores desta trajetória.

Ao meu orientador, pela dedicação e pelas valiosas contribuições para o desenvolvimento desta pesquisa.

Aos membros da banca examinadora, pela disponibilidade, pela leitura atenta e pelas valiosas contribuições para o aprimoramento deste trabalho.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica do IFNMG, pelos conhecimentos compartilhados.

Aos colegas de curso, pelo apoio e companheirismo ao longo desta jornada.

Aos servidores participantes da pesquisa, pela disponibilidade, colaboração e confiança, fundamentais para a realização deste estudo.

Ao IFNMG, pelo apoio institucional e por proporcionar condições para o desenvolvimento desta pesquisa.

A implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais (IFNMG) consolidou o teletrabalho como modalidade laboral entre os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs). Nesse contexto, esta dissertação, vinculada à Linha de Pesquisa Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos em Educação Profissional e Tecnológica (Macroprojeto 06) do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, tem o objetivo de compreender a percepção dos servidores TAEs da Reitoria do IFNMG, participantes do PGD em regime de teletrabalho, acerca de sua qualidade de vida, bem como desenvolver um Guia Digital com orientações sobre educação em saúde, ergonomia e exercícios de ginástica laboral. O referencial teórico abrange as temáticas da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil e no IFNMG, o trabalho dos TAEs nesse contexto, o mundo do trabalho, o PGD e o teletrabalho, bem como aspectos relacionados à qualidade de vida, à qualidade de vida no trabalho, à ergonomia e à ginástica laboral. A pesquisa, de natureza aplicada, adotou abordagem quali-quantitativa e caráter exploratório-descritivo. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário on-line aplicado a servidores em regime de teletrabalho, obtendo-se 27 respostas válidas, a fim de identificar as necessidades concernentes às iniciativas de saúde e qualidade de vida, obter informações referentes aos seus espaços laborais e cotidianos e conhecer os impactos do teletrabalho em sua qualidade de vida. Como procedimentos metodológicos, foram realizadas pesquisas bibliográfica e documental, sendo os dados analisados por intermédio da Análise de Livre Interpretação. Como produto educacional, elaborou-se um Guia Digital voltado à saúde, à ergonomia e ao bem-estar dos servidores TAEs em teletrabalho, desenvolvido a partir das demandas identificadas na pesquisa, fundamentado em revisão de literatura, submetido à avaliação técnica por equipe multidisciplinar e, posteriormente, avaliado pelos próprios participantes quanto à sua aplicabilidade e relevância. Os resultados evidenciaram percepções ambivalentes acerca do teletrabalho: por um lado, destacaram-se ganhos em qualidade de vida, autonomia, motivação, flexibilidade e conciliação entre vida pessoal e profissional; por outro, foram apontadas inadequações ergonômicas no ambiente domiciliar, intensificação da jornada, dificuldades de desconexão e sentimentos de isolamento. Constatou-se que a qualidade de vida no teletrabalho é influenciada por fatores individuais, organizacionais e institucionais, o que expõe a necessidade de fortalecimento do suporte institucional, operando, em muitos casos, sob uma lógica de transferência de responsabilidades para o servidor. Portanto, embora o teletrabalho possa favorecer o bem-estar e a produtividade, sua efetividade depende da implementação de políticas institucionais mais robustas, voltadas à gestão do trabalho, ao suporte ergonômico, à promoção do letramento em saúde e ao fortalecimento da integração laboral, de modo a assegurar condições adequadas e equilíbrio entre as dimensões pessoal e profissional.

Palavras-chave: Teletrabalho. Qualidade de Vida. Ergonomia. Ginástica Laboral.

The implementation of the Management and Performance Program (PGD) at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Northern Minas Gerais (IFNMG) has consolidated telework as a work modality among the Technical-Administrative staff in Education (TAEs). In this context, this dissertation, linked to the Research Line Organization and Memories of Pedagogical Spaces in Professional and Technological Education (Macroproject 06) of the Postgraduate Program in Professional and Technological Education, aims to understand the perception of the TAE staff of the IFNMG Rectorate, participants in the PGD under a telework regime, regarding their quality of life, as well as to develop a Digital Guide with guidelines on health education, ergonomics and workplace gymnastics exercises. The theoretical framework encompasses the themes of Professional and Technological Education in Brazil and at IFNMG, the work of TAEs (Technical-Administrative Employees) in this context, the world of work, the PGD (Program for Professional Development) and telework, as well as aspects related to quality of life, quality of life at work, ergonomics, and workplace gymnastics. The research, of an applied nature, adopted a qualitative-quantitative approach and an exploratory-descriptive character. Data collection was carried out through an online questionnaire applied to employees working remotely, obtaining 27 valid responses, in order to identify needs concerning health and quality of life initiatives, obtain information regarding their work and daily spaces, and understand the impacts of telework on their quality of life. As methodological procedures, bibliographic and documentary research was conducted, and the data were analyzed through Free Interpretation Analysis. As an educational product, a Digital Guide focused on the health, ergonomics, and well-being of TAEs (Technical-Administrative Employees) working remotely was developed. It was based on the needs identified in the research, grounded in a literature review, submitted to technical evaluation by a multidisciplinary team, and subsequently evaluated by the participants themselves regarding its applicability and relevance. The results revealed ambivalent perceptions about teleworking: on the one hand, gains in quality of life, autonomy, motivation, flexibility, and work-life balance were highlighted; on the other hand, ergonomic inadequacies in the home environment, intensified working hours, difficulties in disconnecting, and feelings of isolation were pointed out. It is clear that the quality of life in teleworking is influenced by individual, organizational, and institutional factors, which exposes the need to strengthen institutional support, operating, in many cases, under a logic of transferring responsibilities to the employee. Therefore, although teleworking can promote well-being and productivity, its effectiveness depends on the implementation of more robust institutional policies focused on work management, ergonomic support, the promotion of health literacy, and the strengthening of workplace integration, in order to ensure adequate conditions and a balance between personal and professional dimensions.

Keywords: Teleworking. Quality of Life. Ergonomics. Workplace Gymnastics.

GRÁFICO 1 – Tempo de experiência no teletrabalho	73
GRÁFICO 2 – Modalidade de teletrabalho	73
GRÁFICO 3 – Avaliação do ambiente de trabalho	79
GRÁFICO 4 – Sintomas físicos antes do teletrabalho.....	85
GRÁFICO 5 – Nível de cansaço no trabalho presencial	86
GRÁFICO 6 – Sintomas emocionais/psicológicos antes do teletrabalho	87
GRÁFICO 7 – Dores musculoesqueléticas no teletrabalho.....	88
GRÁFICO 8 – Nível de cansaço no teletrabalho	89
GRÁFICO 9 – Sintomas emocionais/psicológicos no teletrabalho	90
GRÁFICO 10 – Pausas no teletrabalho	91
GRÁFICO 11 – Prática de ginástica laboral ou atividade física durante o expediente de teletrabalho	91
GRÁFICO 12 – Qualidade de vida no trabalho presencial	94
GRÁFICO 13 – Qualidade de vida no teletrabalho.....	95
GRÁFICO 14 – Comparação da qualidade de vida no trabalho antes e durante o teletrabalho	96
GRÁFICO 15 – Conciliação entre trabalho e vida pessoal.....	97
GRÁFICO 16 – Motivação para o teletrabalho	97
GRÁFICO 17 – Autonomia no teletrabalho	98
GRÁFICO 18 – Isolamento no teletrabalho	99
GRÁFICO 19 – Impactos do teletrabalho na saúde física e na saúde mental	100
GRÁFICO 20 – Aspectos da qualidade de vida mais impactados positivamente e negativamente pelo teletrabalho	102
GRÁFICO 21 – Cooperação e espírito de equipe trabalho presencial e teletrabalho	103
GRÁFICO 22 – Relação com superiores	104
GRÁFICO 23 – Relação com subordinados.....	104
GRÁFICO 24 – Igualdade de tratamento	105
GRÁFICO 25 – Conhecimento das ações institucionais	107
GRÁFICO 26 – Avaliação da efetividade das ações institucionais.....	108
GRÁFICO 27 – Percepção sobre suficiência das ações de QVT.....	109
GRÁFICO 28 – Principais necessidades para promoção da qvt no teletrabalho	110

GRÁFICO 29 – Experiência com o PGD e iniciativas de QVT	111
---	-----

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Percentuais de adesão ao PGD no IFNMG	23
TABELA 2 – Distribuição profissional por cargo e setor de atuação	70
TABELA 3 – Perfil sociodemográfico e profissional	72
TABELA 4 – Avaliação do ambiente de trabalho presencial	75
TABELA 5 – Avaliação do ambiente no teletrabalho	77
TABELA 6 – Condições ergonômicas no teletrabalho	79
TABELA 7 – Espaço para realização do teletrabalho	80
TABELA 8 – Condições ambientais no teletrabalho	82
TABELA 9 – Percepção sobre o aumento de demandas no teletrabalho	83
TABELA 10 – Cumprimento da jornada no teletrabalho	83
TABELA 11 – Sugestões dos servidores para o Guia Digital	110

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

ABERGO	- Associação Brasileira de Ergonomia e Fatores Humanos
ABGL	- Associação Brasileira de Ginástica Laboral
ALI	- Análise de Livre Interpretação
CAPES	- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
DORT	- Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho
EPT	- Educação Profissional e Tecnológica
IEA	- <i>International Ergonomics Association</i>
IFNMG	- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais
IFS	- Institutos Federais
LER	- Lesão por Esforço Repetitivo
NR-17	- Norma Regulamentadora nº 17
OMS	- Organização Mundial de Saúde
PGD	- Programa de Gestão e Desempenho
PISQV	- Programa Institucional de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor
PROFEP	- Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica
QVT	- Qualidade de Vida no Trabalho
TAES	- Técnico-Administrativos em Educação
TCLE	- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
WHOQOL	- <i>World Health Organization Quality of life</i>

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 TEMA DO TRABALHO E SUA CONTEXTUALIZAÇÃO DENTRO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA	20
1.2 PROBLEMA INVESTIGADO	24
1.3 OBJETIVOS	25
1.3.1 Objetivo geral	25
1.3.2 Objetivos específicos.....	25
1.4 JUSTIFICATIVA	26
2 PERCURSO TEÓRICO-METODOLÓGICO.....	29
2.1 FUNDAMENTAÇÃO EPISTEMOLÓGICA.....	30
2.1.1 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA NO BRASIL E NO IFNMG .	31
2.1.1.1 O TRABALHO DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NO CONTEXTO DA EPT E DO IFNMG	34
2.1.1.2 MUNDO DO TRABALHO	36
2.1.1.3 PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO E TELETRABALHO	39
2.1.1.4 QUALIDADE DE VIDA	43
2.1.1.5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	44
2.1.1.5.1 Qualidade de Vida no Trabalho dos TAEs: evidências empíricas no contexto dos Institutos Federais.....	47
2.1.1.6 ERGONOMIA	48
2.1.1.7 GINÁSTICA LABORAL.....	52
2.1.1.8 ANÁLISE DAS PRODUÇÕES DO PROFEPT SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E TELETRABALHO	54
2.2 FUNDAMENTAÇÃO METODOLÓGICA.....	56
2.2.1 ABORDAGEM, NATUREZA E TIPOLOGIA DA PESQUISA.....	56
2.2.2 LÓCUS DA PESQUISA.....	58
2.2.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA	58
2.2.4 PROCEDIMENTOS DE LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO E DOCUMENTAL.	60
2.2.5 INSTRUMENTO E PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS.....	61
2.2.6 TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS	62
2.2.7 DESENVOLVIMENTO DO PRODUTO EDUCACIONAL.....	63

2.2.8 APLICAÇÃO, AVALIAÇÃO E VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL..	64
2.2.9 CUIDADOS ÉTICOS	64
2.2.9.1 Riscos.....	65
2.2.9.2 Benefícios.....	66
2.2.9.3 Devolutiva.....	67
3 ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES)	68
3.1 BLOCO 1: PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL	68
3.1.1 Cargo e Setor de Atuação	69
3.1.2 Perfil Sociodemográfico e Profissional	71
3.1.3 Adesão e preferência pelo teletrabalho	72
3.2 BLOCO 2: ESTRUTURA E CONDIÇÕES DO TRABALHO	75
3.2.1 Ambiente de Trabalho Presencial	75
3.2.2 Estrutura, Ergonomia e Organização do Trabalho no Teletrabalho	77
3.2.3 Organização do Trabalho, Jornada e Condições Ambientais no Teletrabalho	81
3.3 BLOCO 3: SAÚDE E BEM-ESTAR	84
3.3.1 Saúde Física, Mental e Desgaste no Trabalho Presencial	85
3.3.2 Saúde Física, Mental e Práticas de Autocuidado no Teletrabalho	87
3.4 BLOCO 4: QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO	92
3.4.1 Qualidade de Vida no Trabalho: antes e durante o Teletrabalho	93
3.4.2 Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal.....	96
3.4.3 Motivação, Autonomia e Isolamento no Teletrabalho.....	97
3.4.4 Impactos do Teletrabalho na Saúde e na Qualidade de Vida	99
3.5 BLOCO 5: RELAÇÕES INTERPESSOAIS E CLIMA ORGANIZACIONAL	102
3.5.1 Cooperação e Espírito de Equipe.....	103
3.5.2 Relações Hierárquicas no Teletrabalho.....	103
3.5.3 Percepção de Equidade no Ambiente de Trabalho	105
3.6 BLOCO 6: NECESSIDADES E SUGESTÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO.....	106
3.6.1 Conhecimento dos Servidores sobre as Ações Institucionais	106
3.6.2 Participação e Avaliação das Iniciativas Institucionais	107
3.6.3 Percepção sobre a Suficiência das Ações de QVT	108
3.6.4 Necessidades dos Servidores para Promoção da QVT no Teletrabalho.....	109
3.6.5 Sugestões de Conteúdo para o Guia Digital	110
3.6.6 Síntese das Necessidades e Implicações para o Produto Educacional	111

4 PRODUTO EDUCACIONAL	113
4.1 DESCRIÇÃO E OBJETIVOS DO PRODUTO EDUCACIONAL.....	113
4.2 CATEGORIA DO PRODUTO EDUCACIONAL	115
4.3 JUSTIFICATIVA DA ESCOLHA DO PRODUTO EDUCACIONAL	115
4.4 APLICABILIDADE DO PRODUTO EDUCACIONAL	116
4.5 QUAIS OS RECURSOS NECESSÁRIOS PARA A PRODUÇÃO E APLICAÇÃO DO PRODUTO	117
4.6 VINCULAÇÃO DO PRODUTO COM A BASE TEÓRICO-METODOLÓGICA ANALISADA	119
4.7 APLICAÇÃO, AVALIAÇÃO E VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL...	119
5 CONCLUSÕES (CONSIDERAÇÕES FINAIS)	125
REFERÊNCIAS.....	128
APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL	139
APÊNDICE B – TERMO DE CONCORDÂNCIA DA INSTITUIÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA	140
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA	144
APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO PARTICIPANTES – PESQUISA DE MESTRADO: QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO – TAES DO IFNMG.....	148
APÊNDICE E – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL: “TELETRABALHO COM QUALIDADE DE VIDA: GUIA DIGITAL DE SAÚDE, ERGONOMIA E BEM-ESTAR PARA SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS”	105
APÊNDICE F – DECLARAÇÃO DE USO DE FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) E TECNOLOGIAS DIGITAIS	167

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objeto o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) e a qualidade de vida dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais (IFNMG) em regime de teletrabalho. A escolha da temática está relacionada à trajetória profissional da pesquisadora, integrante do quadro de servidores TAEs do IFNMG e participante do PGD.

Outra motivação decorre da formação da pesquisadora em Educação Física – Licenciatura, bem como de sua atuação como estagiária de ginástica laboral na Prefeitura Municipal de Montes Claros e na Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia do estado de Minas Gerais. Essas experiências despertaram o interesse acadêmico e profissional pela promoção da saúde e da qualidade de vida no contexto laboral, especialmente no âmbito do teletrabalho.

O IFNMG, semelhantemente aos demais Institutos Federais (IFs), integra a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e tem como uma de suas principais finalidades a oferta de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), comprometida não apenas com a formação técnica, mas também com a formação humana integral, a fim de formar cidadãos críticos, conscientes e preparados para os desafios do mundo contemporâneo (Brasil, 2008).

Nessa perspectiva, a EPT fundamenta-se na articulação entre educação e trabalho. Entretanto, a formação educacional brasileira foi historicamente marcada por uma dualidade que destinou às elites uma formação intelectual e às classes trabalhadoras uma educação voltada à preparação para o trabalho. Conforme Saviani (2007) e Ramos (2014), essa divisão reflete a própria organização social do trabalho e contribui para a reprodução das desigualdades sociais. Em contraposição, a EPT busca promover a formação humana integral, articulando trabalho, ciência, tecnologia e cultura.

Alinhados a essa missão, os servidores TAEs desempenham papel fundamental, pois oferecem suporte às atividades de ensino, pesquisa e extensão, contribuindo para o funcionamento institucional e para a efetivação dos objetivos educacionais e sociais dos IFs.

No âmbito do IFNMG, a maior parte dos TAEs atua em setores administrativos caracterizados como atividade-meio, por exemplo, finanças, gestão de pessoas,

contabilidade, almoxarifado e compras. Embora não estejam diretamente vinculadas à atividade-fim, essas funções são indispensáveis para o alcance dos objetivos institucionais, porquanto garantem o suporte e o planejamento necessários para o pleno desenvolvimento dos processos que viabilizam a oferta da EPT. Assim, as condições de trabalho desses profissionais impactam diretamente a eficiência administrativa e a qualidade dos serviços educacionais prestados à sociedade.

O PGD representa um instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade. No âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, o PGD é regulamentado pelo Decreto 11.072/2022, que estabelece o âmbito de aplicação, os critérios de participação, as modalidades de execução, o rito de institucionalização e manutenção no âmbito dos órgãos públicos federais (Brasil, 2022).

No IFNMG, o PGD foi implementado em 2022, com ajustes posteriores conforme os novos regulamentos e normativas internas, como a Resolução Consup Nº 473/2024 e as Portarias nº 420/2024 e 421/2024. Entre suas características estruturantes, destacam-se a adesão voluntária do servidor, a substituição do controle de assiduidade e pontualidade pelo controle de entrega e resultados e a elaboração de um Plano de Trabalho acordado entre a chefia imediata e o servidor, formalizado por meio de um Termo de Ciência e Responsabilidade (IFNMG, 2024). Apesar de o Decreto 11.072/2022 não limitar a participação das carreiras existentes na instituição, o IFNMG autorizou somente os servidores TAES a participarem do PGD (IFNMG, 2024).

No contexto do PGD, o teletrabalho pode ser implementado em regime parcial ou integral, consoante o interesse da administração, e apresenta, entre seus objetivos, a promoção da gestão orientada a resultados, o estímulo à inovação e à transformação digital, a otimização dos recursos públicos, a atração e retenção de talentos, a contribuição para a saúde e a qualidade de vida no trabalho e para a sustentabilidade ambiental na administração pública federal (IFNMG, 2024; Brasil, IN MGI nº 24/2023).

Entretanto, o teletrabalho no âmbito do serviço público deve ser analisado à luz das transformações contemporâneas do mundo do trabalho, marcadas por processos de flexibilização, intensificação produtiva e redefinição das fronteiras entre tempo laboral e tempo de vida.

De acordo com Antunes (2018), tais transformações integram as novas morfologias do trabalho e se estruturam sob a lógica de metas, produtividade e responsabilização individual. Tais elementos, frequentemente apresentados sob o discurso da modernização e da autonomia, podem também expressar novas formas de controle, intensificação laboral e responsabilização individual do trabalhador.

Essa racionalidade dialoga com pressupostos do neoliberalismo, que, segundo Gentili (1999, 2017), desloca para os sujeitos responsabilidades anteriormente assumidas pelas instituições, inclusive no campo educacional. No contexto do teletrabalho, essa dinâmica pode se materializar na transferência de custos relacionados à infraestrutura, a mobiliário e a equipamentos, impactando diretamente as condições ergonômicas e a saúde do servidor.

A transferência de responsabilidades evidencia-se nos objetivos do PGD, expressos na Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, sobretudo no que se refere à otimização da gestão dos recursos públicos e ao dimensionamento da força de trabalho. Observa-se que, de acordo com a referida normativa, cabe ao participante do teletrabalho custear a estrutura física e tecnológica necessária para o desempenho de suas atividades, bem como utilizar instalações e equipamentos que atendam às exigências de ergonomia e segurança no trabalho. Ademais, ainda que seja possível a autorização para retirada de equipamentos institucionais, essa medida não pode gerar aumento de despesas para a administração pública federal, inclusive no que se refere a seguros ou transporte de bens (Brasil, IN MGI nº 24/2023).

Nesse cenário, sob o discurso da autonomia, da flexibilidade e da liberdade, ocorre a transferência de responsabilidades e custos anteriormente assumidos pelas organizações para os próprios trabalhadores. Contudo, à luz de Kant (2009), autonomia não se reduz à simples gestão individual do tempo e das tarefas, mas refere-se à capacidade de agir com base no uso crítico da razão, compreendendo os fundamentos e as implicações das próprias ações.

No teletrabalho, porém, essa autonomia tende a assumir um caráter predominantemente operacional, circunscrito ao cumprimento de metas e prazos previamente definidos. Tal dinâmica pode contribuir para processos de precarização e para a intensificação dos impactos psicossociais do trabalho, como o estresse, o cansaço mental, o medo de não atingir as metas estabelecidas e o sofrimento emocional.

Trata-se, conforme aponta Antunes (2020, p. 29), de uma relação estruturalmente desigual entre trabalho e capital, na qual “o que se perde é sempre muito maior do que aquilo que se ganha”, aspecto que se manifesta de forma particular no teletrabalho, ao fragilizar os espaços coletivos de convivência, debate e organização dos trabalhadores e incidir diretamente sobre a qualidade de vida no trabalho, principalmente no que se refere à saúde física e mental dos servidores.

Embora o teletrabalho apresente benefícios relevantes para os servidores, como a redução do tempo de deslocamento entre a residência e o local de trabalho, maior flexibilidade na organização da jornada laboral e diminuição de custos com transporte, tais benefícios coexistem com desafios relacionados à ergonomia domiciliar, à reorganização do espaço doméstico, à sobreposição entre vida pessoal e profissional e à ausência de pausas ativas (Rocha; Amador, 2018). Esses fatores podem concorrer para sobrecargas físicas e psicossociais, com impactos na saúde, no bem-estar e no desempenho profissional dos servidores, bem como na eficiência dos processos institucionais.

Estudos desenvolvidos no âmbito da EPT evidenciam que, apesar de haver iniciativas voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho nos IFs, estas ainda se concentram predominantemente em ações presenciais e pontuais, como programas de ginástica laboral e atividades educativas. Quanto ao teletrabalho, observa-se a incipiência de pesquisas que analisam, de forma integrada, a qualidade de vida dos servidores TAEs, notadamente no que tange às condições ergonômicas, à organização do trabalho e às estratégias educativas de promoção da saúde. Tal cenário indica lacunas tanto na produção científica quanto nas práticas institucionais, reforçando a necessidade de investigações que aprofundem essa temática no contexto dos IFs.

A despeito de o IFNMG dispor de um Programa Institucional de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor, que estabelece diretrizes para a elaboração de projetos e o desenvolvimento de ações voltadas à promoção da saúde e melhoria da satisfação dos servidores no ambiente de trabalho, e de o PGD elencar, entre seus objetivos, “contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos(as) participantes”, há a existência de lacunas quanto à implementação de intervenções sistemáticas direcionadas especificamente aos servidores TAEs em regime de teletrabalho (IFNMG, 2013; 2024; 2025).

Ora, a ausência de planejamento estratégico de ações voltadas à orientação ergonômica no ambiente de trabalho remoto, aliada à insuficiência de iniciativas relacionadas à promoção da qualidade de vida e promoção da saúde física, mental e emocional, bem como ao desequilíbrio entre as demandas da vida pessoal e profissional, expõe a necessidade de intervenções mais direcionadas e efetivas.

Nesse sentido, esta pesquisa se propõe a contribuir para a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos servidores TAEs do IFNMG participantes do PGD em regime teletrabalho, por meio do desenvolvimento e da disponibilização de um Guia Digital com orientações sobre educação em saúde, ergonomia e ginástica laboral, com vistas ao cuidado preventivo e educativo, bem como à promoção do bem-estar físico e mental dos servidores. Espera-se que essa iniciativa favoreça o bem-estar dos servidores TAEs do IFNMG em teletrabalho, concorra para o aprimoramento do desempenho profissional e fortaleça os processos administrativos e educacionais, podendo, ainda, servir de referência para outras instituições públicas e privadas que adotam o teletrabalho.

1.1 TEMA DO TRABALHO E SUA CONTEXTUALIZAÇÃO DENTRO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Historicamente, a relação entre educação e trabalho no Brasil é marcada por uma dualidade estrutural que reflete as desigualdades sociais e educacionais do país: de um lado, tem-se a educação básica propedêutica, direcionada às elites, com o objetivo de prepará-las para assumirem cargos de dirigentes; de outro, o ensino profissionalizante voltado à formação de operários para atender às demandas do mercado de trabalho.

Conforme assinala Moura (2007), até o século XIX, não há registros de iniciativas que possam ser descritas como pertencentes ao campo da educação profissional no Brasil. Os primeiros indícios do que hoje se pode caracterizar como as origens da educação profissional surgem em 1809, com a criação do Colégio das Fábricas pelo Príncipe Regente, futuro D. João VI, e, posteriormente, em 1816, a criação da Escola de Belas Artes, com a intenção de articular o ensino das ciências e do desenho para os ofícios a serem realizados nas oficinas mecânicas.

A educação profissional brasileira surge dentro de uma perspectiva assistencialista, a fim de amparar os órfãos e os demais desvalidos da sorte, ou seja,

para atender àqueles que não tinham condições sociais satisfatórias. A partir do século XX, houve um esforço público de organizar a formação profissional, e a educação passa a empenhar-se na preparação de operários para o exercício profissional. Um marco importante nesse processo foi a criação das Escolas de Aprendizizes Artífices, em 1909, por iniciativa do presidente Nilo Peçanha. Essas escolas foram instaladas em dezenove unidades da federação e eram destinadas aos pobres e humildes. A princípio, as Escolas de Aprendizizes Artífices tinham como público-alvo as crianças na faixa etária de 10 a 13 anos e, somente anos mais tarde, foram estendidas para os jovens e adultos (Brasil, 1909; Moura, 2007).

Nas últimas décadas, a Educação Profissional brasileira passou por profundas transformações, com um conjunto de legislações que redefiniram seu caráter educativo, suas concepções pedagógicas e sua abrangência. Um marco fundamental nesse processo foi a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Os IFs foram concebidos com a finalidade de oferecer formação técnica e tecnológica de excelência, integrando ensino, pesquisa e extensão, e representaram um avanço na educação profissional, porquanto superaram a visão de uma formação voltada apenas para o mercado de trabalho (Brasil, 2008).

Segundo Pacheco (2015, 2020), os IFs consolidam um novo paradigma de educação profissional, fundamentado na oferta de educação pública, democrática e de qualidade, com compromisso social. Ao integrarem ensino, pesquisa e extensão, essas instituições não apenas preparam estudantes para o mercado de trabalho, mas também os capacitam como sujeitos críticos e agentes de transformação social. A articulação entre educação profissional e o mundo do trabalho nos IFs busca superar a histórica separação entre o ensino propedêutico, destinado às classes mais favorecidas, e a educação técnica, voltada às classes menos favorecidas, contribuindo para uma formação humana integral. A proposta educativa em tela intenciona formar cidadãos críticos e conscientes de seu papel no processo educativo.

No contexto dos IFs, os servidores TAEs desempenham papel estratégico. Esses profissionais são regidos pela Lei nº 8.112/1990 e integram carreira estruturada pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091/2005, organizada nos níveis de classificação A, B, C, D e E. Sua

atuação é essencial para o funcionamento administrativo e para a consolidação das políticas educacionais no interior dos IFs (Brasil, 2005).

No IFNMG, cuja missão institucional consiste em transformar pessoas por meio da educação profissional, pública, inclusiva e socialmente referenciada (IFNMG, 2023), os TAEs exercem funções fundamentais ao suporte das atividades de ensino, pesquisa e extensão. A maioria desses servidores atua na denominada atividade-meio, desempenhando atribuições em setores administrativos como finanças, gestão de pessoas, contabilidade, almoxarifado e compras. Ainda que predominantemente inseridos na esfera administrativa, sua atuação impacta diretamente a qualidade dos processos educacionais e a efetivação da formação integral dos estudantes. Como afirma Leão (2009, p. 314), a educação não se restringe apenas à sala de aula, pois abarca outros espaços onde são transmitidos saberes e valores fundamentais na formação cidadã.

Consoante informações da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, atualizadas em setembro de 2025, 76 TAEs da Reitoria encontravam-se em regime de teletrabalho, sendo 52 em regime integral e 24 em regime parcial.

No âmbito do IFNMG, considerando que o número total atual de servidores TAEs do IFNMG soma 666 (seiscentos e sessenta e seis), foi instituído o percentual de até 40% para teletrabalho parcial, até 30% para teletrabalho integral e até 100% no Programa de Gestão presencial, respeitando os quantitativos estabelecidos na tabela 1, conforme disposto na Portaria nº 421/2024 (IFNMG, 2024).

TABELA 1 – Percentuais de adesão ao PGD no IFNMG

Unidades	Número de servidores TAEs*	% Teletrabalho Parcial	Número Possível de Servidores em Teletrabalho Parcial	% Teletrabalho Integral	Número Possível de Servidores em Teletrabalho Integral	% Programa de Gestão Presencial	Número Possível de Servidores em Programa de Gestão
Almenara	48	25%	12	25%	12	100%	48
Araçuaí	44	30%	13	20%	09	100%	44
Arinos	47	35%	16	30%	14	100%	47
CEAD	17	15%	03	75%	13	100%	17
Diamantina	30	30%	09	30%	09	100%	30
Janaúba	15	70%	10	30%	04	100%	15
Januária	114	50%	57	30%	34	100%	114
Montes Claros	54	80%	43	20%	11	100%	54
Pirapora	47	20%	09	20%	09	100%	47
Porteirinha	9	70%	06	20%	02	100%	09
Teófilo Otoni	27	35%	09	20%	05	100%	27
Salinas	105	50%	52	30%	31	100%	105
Reitoria	109	25%	27	40%	44	100%	109
Total	666		266		197		666

*Considerando o número total de servidores TAEs nos níveis A, B, C, D e E.

FONTE: IFNMG. Portaria nº 421, de 2024, art. 6º.

Contudo, ao se considerar o quantitativo efetivamente praticado, observa-se que a Reitoria do IFNMG apresenta percentuais de servidores em regime de teletrabalho superior ao limite estabelecido pela normativa institucional vigente.

Nesse contexto, optou-se por delimitar a pesquisa aos servidores TAEs da Reitoria do IFNMG participantes do PGD em regime de teletrabalho, considerando a expressiva adesão desse grupo à modalidade.

Em um cenário no qual a sociedade espera qualidade nos serviços prestados pelas instituições públicas de educação e uma formação de excelência, é fundamental que os servidores, especialmente os TAEs em teletrabalho, disponham de condições de trabalho adequadas para atender a essas expectativas. Nesse contexto, promover a qualidade de vida nos espaços de trabalho significa “contribuir com um desenvolvimento humano positivo, estabelecendo uma harmonia entre o trabalho e a organização” (Silva; Estender, 2016, p. 2).

Desse modo, considerando a relevância estratégica da atuação dos TAEs no processo de educação do IFNMG, faz-se necessário promover a qualidade de vida desses servidores, o que perpassa pelo bem-estar físico, mental e emocional. Com

efeito, o ambiente de trabalho precisa ser adequado e favorável, inclusive no contexto domiciliar, de modo a possibilitar o desempenho com produtividade e eficiência no suporte pedagógico e no processo de ensino-aprendizagem. Para tanto, necessário se faz que a instituição implemente estratégias que contemplem a promoção da saúde e da qualidade de vida dos servidores, também no regime de teletrabalho. Tais ações tendem a impactar positivamente o bem-estar dos trabalhadores e, consequentemente, fortalecer o suporte ao ensino, à pesquisa e à extensão.

1.2 PROBLEMA INVESTIGADO

O IFNMG instituiu o Programa Institucional de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor, com o objetivo principal de estabelecer diretrizes para projetos e incentivar de forma continuada ações de assistência, vigilância e promoção à saúde e qualidade de vida, que proporcionem melhorias nas relações de trabalho e concorram para a missão da instituição e para o Plano de Desenvolvimento Institucional. Entre as iniciativas implementadas, destacam-se campanhas de vacinação, exames médicos periódicos, eventos comemorativos em datas especiais, atividades de integração e acolhida a novos servidores, Boletim e-Vida e Saúde e o plantão psicológico (IFNMG, 2025).

Além disso, foi implementado, na Reitoria do IFNMG, um projeto de ginástica laboral, iniciado antes da pandemia de covid-19, e, durante o período pandêmico, foi adaptado para a modalidade on-line por um breve período. No entanto, o projeto foi descontinuado. Observou-se baixa adesão dos servidores TAEs às atividades propostas, tanto no ambiente presencial quanto no on-line, atribuída, principalmente, à coincidência entre os horários das sessões de ginástica laboral e outras demandas de trabalho, o que inviabilizava a participação dos servidores.

Embora o IFNMG disponha de um Programa Institucional de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (PISQV) e o PGD tenha como um dos seus objetivos “contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes”, observa-se a existência de lacunas quanto à implementação de intervenções específicas direcionadas aos servidores TAEs em regime de teletrabalho. Entre essas lacunas, merece relevo a ausência de um planejamento estratégico de ações voltadas à orientação ergonômica do ambiente de trabalho remoto, bem como a limitação de ações educativas relacionadas à promoção da saúde física, mental e emocional e os

desafios quanto ao equilíbrio entre as demandas da vida pessoal e profissional. Tais lacunas podem resultar em sobrecargas físicas e psicológicas, favorecendo o desenvolvimento de problemas de saúde, como dores musculares, transtornos de ansiedade, estresse e insatisfação no trabalho, além de impactar negativamente a eficiência dos processos de EPT.

A necessidade urgente de implementação de ações específicas para melhorar a qualidade de vida dos servidores TAEs do IFNMG em teletrabalho está diretamente conectada ao desempenho desses profissionais e à capacidade da instituição de cumprir sua missão. O IFNMG, como instituição de EPT, cuja missão é transformar pessoas, por meio da educação profissional, pública, inclusiva e socialmente referenciada, contribuindo para a promoção cultural e socioeconômica sustentável, tem um relevante papel no desenvolvimento regional e na formação de cidadãos críticos. No entanto, para que essa missão seja realizada com excelência, os servidores, tanto docentes quanto TAEs, devem estar física e mentalmente saudáveis e motivados. A ausência de condições adequadas pode comprometer o alcance dos objetivos educacionais e afetar tanto o ambiente de trabalho quanto a qualidade do ensino ofertado.

Diante desse contexto, a questão central que orienta a pesquisa é: Como contribuir para a qualidade de vida dos servidores TAEs do IFNMG participantes do PGD em regime de teletrabalho?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

Compreender a percepção dos servidores TAEs do IFNMG, participantes do PGD em regime de teletrabalho, acerca de sua qualidade de vida.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar as necessidades dos servidores em teletrabalho em relação às iniciativas de saúde e qualidade de vida;

Obter informações referentes aos espaços laborais e cotidianos desses servidores;

Conhecer os impactos do teletrabalho na qualidade de vida dos servidores TAEs do IFNMG participantes do PGD;

Comparar a percepção dos servidores acerca da qualidade de vida no trabalho antes e após a adesão ao regime de teletrabalho no âmbito do PGD;

Desenvolver um Guia Digital com orientações sobre educação em saúde, ergonomia e exercícios voltados para a ginástica laboral, com ênfase na promoção da saúde e qualidade de vida dos servidores TAEs do IFNMG participantes do PGD em regime de teletrabalho.

1.4 JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa foi desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), na linha de pesquisa “Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica”, e no Macroprojeto 6, “Organização de espaços pedagógicos da EPT”. A delimitação temática articula-se à trajetória profissional da pesquisadora, servidora TAE do IFNMG e participante do PGD, bem como à sua formação em Educação Física – Licenciatura e à atuação, durante a graduação, como estagiária de ginástica laboral em instituições públicas. Tais vivências suscitaram inquietações acadêmicas e profissionais no concernente à promoção da saúde e da qualidade de vida no contexto do teletrabalho, sobretudo no âmbito da EPT.

Sob a perspectiva institucional, a pesquisa apresenta relevância ao propor subsídios concretos para o desenvolvimento de estratégias educativas voltadas às especificidades do teletrabalho, com vistas à promoção do bem-estar, da saúde e da satisfação dos servidores que desempenham suas funções remotamente. Considerando o papel estratégico dos TAEs no funcionamento dos IFs, compreender as implicações dessa modalidade laboral torna-se fundamental para a sustentabilidade organizacional e para a qualidade dos serviços educacionais ofertados. Ademais, os resultados obtidos e o produto educacional desenvolvido poderão subsidiar práticas institucionais e servir como referência para outras instituições públicas e privadas, ampliando o alcance social da pesquisa.

A proposição de um Guia Digital com orientações sobre ergonomia e ginástica laboral fundamenta-se nos pressupostos da educação em saúde e do letramento em saúde, compreendidos como processos educativos voltados à promoção do cuidado, do autocuidado e da autonomia dos trabalhadores. Esses processos visam ampliar a capacidade dos indivíduos de acessar, compreender, avaliar e aplicar informações

relacionadas à saúde no contexto laboral, contribuindo para a promoção e a manutenção da qualidade de vida no trabalho.

Tendo em vista a diversidade de formações dos servidores TAEs, muitos dos quais não possuem conhecimentos específicos na área da saúde, o guia não se configura como um instrumento prescritivo ou isolado. Ao contrário, integra uma estratégia educativa mais ampla, construída a partir do mapeamento das condições reais de trabalho e das percepções dos próprios servidores. Essa perspectiva reconhece o papel da educação em saúde como oportunidade de aprendizagem conscientemente construída, mediada por processos comunicativos que favorecem o desenvolvimento de competências individuais e coletivas para a promoção da saúde no ambiente laboral.

Em consonância com as diretrizes da Organização Mundial da Saúde (OMS), a educação em saúde compreende o conjunto de experiências de aprendizagem planejadas que visam auxiliar indivíduos e comunidades na melhoria de sua saúde, por meio da ampliação do conhecimento, do fortalecimento da motivação e do desenvolvimento do letramento em saúde. Por sua vez, o letramento em saúde representa o conjunto de conhecimentos e competências pessoais que possibilitam ao indivíduo acessar, compreender, avaliar e aplicar informações para a tomada de decisões conscientes no cotidiano, relacionadas aos cuidados de saúde, à prevenção de doenças e à promoção da saúde. Esse processo de aquisição de conhecimentos e competências pessoais é mediado pelas estruturas organizacionais e pela disponibilidade de recursos, que permitem às pessoas acessar, compreender, avaliar e utilizar informações e serviços de saúde de modo a promover e manter a boa saúde e o bem-estar para si e para aqueles ao seu redor (*WORLD HEALTH ORGANIZATION*, 1998; 2021).

Dessa forma, reconhece-se que práticas como a ginástica laboral e a adequação ergonômica não dependem exclusivamente da iniciativa individual, mas são mediadas por fatores organizacionais e institucionais, como a disponibilidade de recursos, a organização do trabalho e as políticas de promoção da saúde, exigindo contrapartidas institucionais que possibilitem condições efetivas para a promoção da qualidade de vida no teletrabalho.

A relevância social da pesquisa vincula-se à possibilidade de concorrer para a melhoria das condições de trabalho e de vida dos servidores TAEs, notadamente daqueles que atuam em regime de teletrabalho. Em um cenário onde o teletrabalho

tem se consolidado como uma prática cada vez mais comum, torna-se essencial compreender suas implicações na saúde física e mental dos trabalhadores, considerando aspectos ergonômicos, psicossociais e organizacionais, de modo a promover ambientes laborais mais saudáveis e alinhados aos princípios da EPT.

Do ponto de vista acadêmico e científico, a pesquisa justifica-se ao dialogar com produções já consolidadas no ProfEPT e, simultaneamente, preencher lacunas ainda existentes. Isso porque, com o objetivo de situar a presente pesquisa no campo do conhecimento produzido no âmbito do ProfEPT, realizou-se um levantamento de dissertações defendidas no programa que abordam, direta ou indiretamente, as temáticas qualidade de vida, teletrabalho, ergonomia e ginástica laboral.

Os resultados desse mapeamento indicam que, apesar de haver iniciativas voltadas à promoção da saúde dos servidores, estas ainda se concentram predominantemente em contextos presenciais. No que se refere ao teletrabalho, observa-se a incipiência de estudos que analisem, de forma integrada, a qualidade de vida dos servidores TAEs, principalmente no que tange à ergonomia e às ações educativas de promoção da saúde. Ademais, no contexto dos IFs, são escassas as investigações que abordam diretamente as condições de trabalho desses servidores em regime remoto.

Nesse sentido, evidencia-se uma lacuna significativa na articulação entre qualidade de vida, teletrabalho, ergonomia e ginástica laboral, especialmente no contexto dos TAEs, e, de forma mais específica, no âmbito do IFNMG. O cenário reforça a pertinência desta pesquisa, que busca contribuir para a promoção da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho, em consonância com a natureza aplicada do ProfEPT e com as demandas contemporâneas da EPT.

Para além desta introdução, a presente dissertação está estruturada em quatro capítulos. O Capítulo 2 apresenta o percurso teórico-metodológico da pesquisa, contemplando a fundamentação epistemológica, com a discussão dos principais temas do estudo, a saber: EPT, mundo do trabalho, PGD, teletrabalho, qualidade de vida no trabalho, ergonomia e ginástica laboral, bem como os procedimentos metodológicos que orientaram o estudo. O Capítulo 3 dedica-se à análise dos dados, apresentando e discutindo os resultados obtidos a partir da pesquisa empírica. No Capítulo 4, é apresentado o produto educacional, com a descrição, justificativa, aplicabilidade e processo de validação. Por fim, no Capítulo 5 são apresentadas as considerações finais do estudo, seguidas das referências.

2 PERCURSO TEÓRICO-METODOLÓGICO

Neste capítulo, apresenta-se o percurso teórico-metodológico da pesquisa, contemplando as fundamentações epistemológica, legal-normativa e metodológica que orientam seu desenvolvimento.

No que se refere à fundamentação epistemológica, o estudo ancora-se em publicações que abordam as temáticas que constituem o objeto de investigação, qual seja, o PGD e a qualidade de vida dos servidores TAEs do IFNMG em regime de teletrabalho.

No campo da EPT, destacam-se as contribuições de Pacheco (2015), Frigotto (2003), Ramos (2008, 2014), Kuenzer (2005) e Saviani (2007). No âmbito das discussões sobre trabalho, o estudo dialoga com Frigotto (2009), Saviani (2007, 2015), Brito, Silva e Barros (2022), Antunes (2014, 2015, 2018), Della Fonte (2018), Ramos (2008, 2014), Ciavatta (2023), Tiriba e Sichi (2011) e Gentili (1999, 2017).

No que concerne ao PGD e ao teletrabalho, são exploradas as contribuições de Antunes (2018), Durães, Bridi e Dutra (2021), Kant (2009), Gentili (1999, 2017), Rocha e Amador (2018). Em relação à qualidade de vida, a fundamentação teórica apoia-se em Santin (2002), Fleck (2000), Minayo, Hartz e Buss (2000), Nahas (2017) e Barcaui e Limongi-França (2014). No campo da qualidade de vida no trabalho, merecem relevo Limongi-França (2008, 2023), Mendes e Leite (2012), Saviani (2007, 2022) e Antunes (2018).

No âmbito da ergonomia, são valiosas as contribuições de Lida e Guimarães (2018), Sampaio e Batista (2021), Associação Brasileira de Ergonomia e Fatores Humanos (ABERGO) (2020), *International Ergonomics Association* (IEA) (2024), Oliveira e Keine (2020) e Wanderley e Lima *et al.* (2020). No que se refere à ginástica laboral, o estudo assenta-se em Lima (2007, 2019), Associação Brasileira de Ginástica Laboral (ABGL) (2012) e Mendes e Leite (2012).

Por fim, no que se refere à qualidade de vida no trabalho dos TAEs, com base em evidências empíricas no contexto dos IFs e na análise das produções do ProfEPT sobre qualidade de vida no trabalho e teletrabalho, recorre-se aos estudos de Silva (2020), Santos (2023), Nascimento (2025), Silva (2021), Oliveira (2025), Hernandez (2024), Gomes (2025), Nepomuceno (2025), Castro (2023) e Wanzeler (2021).

No terreno da fundamentação legal e normativa, o estudo ancora-se em marcos regulatórios que estruturam a EPT no Brasil e o trabalho dos servidores TAEs, por exemplo: a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 9.394/1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, e a Lei nº 11.892/2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. No que concerne à organização e ao desenvolvimento da carreira dos TAEs, consideram-se a Lei nº 11.091/2005 e o Decreto nº 5.825/2006. Quanto à qualidade de vida no trabalho, ressalta-se a Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação.

Ademais, acerca da regulamentação do PGD e da modalidade de teletrabalho na administração pública federal, o estudo fundamenta-se no Decreto nº 1.590/1995, no Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, e na Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023. No âmbito institucional, são consideradas, ainda, a Resolução Consup nº 473, de 14 de outubro de 2024, e as Portarias da Reitoria do IFNMG nº 420/2024 e nº 421/2024, que estabelecem diretrizes para a implementação do PGD no IFNMG.

Por fim, a fundamentação metodológica apoia-se nos referenciais de Gil (2002), Minayo (2022), Triviños (1987), Lakatos; Marconi (2003) e Anjos, Rôças e Pereira (2019), os quais subsidiam a definição dos procedimentos e das estratégias de investigação adotadas neste estudo.

2.1 FUNDAMENTAÇÃO EPISTEMOLÓGICA

Com vistas a uma melhor organização do conteúdo das temáticas que compõem a fundamentação epistemológica, optou-se por subdividi-la em dez seções, as quais abrangem as discussões e análises do conhecimento teórico utilizado no desenvolvimento da pesquisa e do respectivo produto educacional. Dessa maneira, as seções são organizadas sequencialmente com os seguintes subtítulos: Educação Profissional e Tecnológica no Brasil e no IFNMG; O trabalho dos servidores Técnicos-administrativos em Educação no contexto da EPT e do IFNMG; Mundo do Trabalho; Programa de Gestão e Desempenho e Teletrabalho; Qualidade de Vida; Qualidade de vida no trabalho; Qualidade de Vida no Trabalho dos TAEs: evidências empíricas no contexto dos Institutos Federais; Ergonomia; Ginástica

laboral; Análise das produções do ProfEPT sobre qualidade de vida no trabalho e teletrabalho.

2.1.1 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA NO BRASIL E NO IFNMG

A EPT no Brasil configura-se como uma política pública educacional orientada por fundamentos teóricos e normativos que a situam no âmbito do direito social à educação, pautada na perspectiva da formação integral dos sujeitos e na articulação entre trabalho, ciência e cultura. Nesta seção, apresenta-se uma análise da EPT no Brasil e no IFNMG, com fulcro no aporte teórico de Pacheco (2015), Frigotto (2003), Ramos (2008, 2014), Kuenzer (2005) e Saviani (2007) e nos marcos legais, como a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 9.394/1996 e a Lei nº 11.892/2008.

A EPT, como política pública educacional, está alicerçada em marcos legais que a definem como direito social. A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 205, a educação como um direito de todos e dever do Estado e da família, devendo ser promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, com vistas ao pleno desenvolvimento da pessoa, ao seu preparo para o exercício da cidadania e à sua qualificação para o trabalho (Brasil, 1988). Essa concepção evidencia que a educação ultrapassa a dimensão instrumental, assumindo papel central na formação humana.

Complementarmente, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996) amplia o conceito de educação ao abranger processos formativos que se desenvolvem em diferentes âmbitos sociais, a saber: na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino, nos movimentos sociais e nas manifestações culturais. Tal perspectiva reforça o caráter social e formativo da educação, superando a compreensão de escolarização restrita ao espaço formal da sala de aula.

Nesse contexto, há a criação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e dos IFs por meio da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, os quais foram concebidos para ofertar EPT em todos os níveis e em todas as modalidades de ensino, articulando ensino, pesquisa e extensão.

No plano teórico, a proposta dos IFs está orientada para uma formação contextualizada, articulada a conhecimentos, princípios e valores que potencializam a ação humana na busca por condições de vida mais dignas.

O que se propõe é uma formação contextualizada, banhada de conhecimentos, princípios e valores que potencializam a ação humana na busca de caminhos de vida mais dignos. Assim derrubar as barreiras entre o ensino técnico e o científico, articulando trabalho, ciência e cultura na perspectiva da emancipação humana, é um dos objetivos basilares dos Institutos Federais. Sua orientação pedagógica deve recusar o conhecimento exclusivamente enciclopédico, assentando-se no pensamento analítico, buscando uma formação profissional mais abrangente e flexível, com menos ênfase na formação para ofícios e mais na compreensão do mundo do trabalho e em uma participação qualitativamente superior nele (Pacheco, 2015, p. 14).

Entretanto, a trajetória histórica da EPT no Brasil sempre esteve diretamente vinculada aos interesses do sistema capitalista, que historicamente priorizou a educação voltada para formação de mão de obra de baixo custo, em detrimento de uma educação propedêutica e emancipatória. Conforme Frigotto (2003, p. 26), a educação dos trabalhadores foi concebida para habilitá-los técnica, social e ideologicamente para o trabalho, subordinando a função social da educação às demandas do capital. Essa perspectiva reforça a dualidade estrutural da educação brasileira, caracterizada pela coexistência de uma formação propedêutica destinada às elites e de uma educação profissionalizante voltada às classes populares (Ramos, 2014; Kuenzer, 2005).

Essa estrutura dual define percursos formativos distintos, que refletem a divisão social e técnica do trabalho. De um lado, escolas que atendem aos estratos sociais mais favorecidos, com maior acesso a recursos e possibilidades formativas; de outro, escolas destinadas às populações de baixa renda, frequentemente marcadas por limitações estruturais e por uma formação restrita, o que compromete as possibilidades de ascensão social.

Nessa perspectiva, Saviani (2007) ressalta que “a produção do homem é, ao mesmo tempo, a formação do homem, isto é, um processo educativo. A origem da educação coincide, então, com a origem do homem”. Isto é, a educação não se restringe à transmissão de conhecimentos, mas constitui-se elemento fundamental na formação integral do indivíduo, preparando-o para a vida em sociedade. Ramos (2008) complementa essa análise ao defender que a formação profissional não deve ser priorizada na contramão da formação geral. Pelo contrário, precisa ser integrada a ela, de modo a possibilitar aos sujeitos a apropriação de conhecimentos que estructurem sua inserção na vida produtiva de maneira digna e emancipatória.

Assim, a EPT nos IFs, ao adotar o trabalho como categoria central, busca promover uma formação integral, articulando ensino, pesquisa e extensão e contribuindo para a formação de sujeitos críticos e socialmente comprometidos. Contudo, esse projeto formativo se desenvolve em meio a tensões e limites estruturais, o que evidencia a EPT como um campo de disputas entre diferentes concepções de educação e de trabalho.

No contexto regional, o IFNMG foi criado em 29 de dezembro de 2008, pela Lei nº 11.892, por intermédio da integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Januária e da Escola Agrotécnica Federal de Salinas, instituições com mais de 50 anos de experiência na oferta da educação profissional. Atualmente, o IFNMG é composto por doze campi, localizados nas cidades de Almenara, Araçuaí, Arinos, Diamantina, Januária, Montes Claros, Pirapora, Salinas e Teófilo Otoni, além dos campi avançados nas cidades de Janaúba e Porteirinha e do Campus Quilombo Minas Novas, em fase de implantação. A instituição conta ainda com Centros de Referência e ampla atuação na educação a distância, polos de oferta própria de educação a distância e polos do Sistema Universidade Aberta do Brasil. A propósito, sua Reitoria está sediada em Montes Claros (IFNMG, 2025).

A configuração multicampi e a expansão territorial do IFNMG evidenciam seu papel estratégico na interiorização da educação pública e na ampliação do acesso à EPT em regiões historicamente marcadas por desigualdades socioeconômicas. À vista disso, a atuação institucional não se restringe à oferta de cursos, pois se articula à promoção do desenvolvimento regional, à inclusão social e à formação de sujeitos capazes de compreender criticamente a realidade em que estão inseridos.

Dessa forma, a EPT no Brasil é um campo de disputas e possibilidades. Ao mesmo tempo que carrega marcas históricas de subordinação às demandas do capital, significa um espaço estratégico para a superação da dualidade educacional e para a construção de uma formação integrada, orientada à formação de indivíduos capazes de compreender criticamente a realidade e de nela intervir.

Entretanto, semelhantemente aos demais IFs, o IFNMG também se insere nas contradições que atravessam a EPT no Brasil, uma vez que, a despeito de promover a democratização do acesso e a formação integral, enfrenta limites estruturais relacionados às condições de trabalho, à organização institucional e às crescentes demandas por eficiência e produtividade. Tais elementos se tornam particularmente

relevantes ao se analisarem os impactos dessas condições sobre os servidores, especialmente os TAEs, temática que será aprofundada na seção a seguir.

2.1.1.1 O TRABALHO DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NO CONTEXTO DA EPT E DO IFNMG

Nesta parte, analisa-se o trabalho dos TAEs no contexto da EPT e do IFNMG, à luz da Lei nº 11.091/2005 e do Decreto nº 5.825/2006. Busca-se evidenciar suas atribuições, o desenvolvimento na carreira e sua centralidade na sustentação do ensino, da pesquisa e da extensão, bem como os impactos do teletrabalho na organização do trabalho e na qualidade de vida.

No âmbito da EPT, a efetivação do projeto político-pedagógico dos IFs não se restringe à atuação docente, visto que é sustentada cotidianamente pelo trabalho dos TAEs, integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Esses servidores desempenham funções essenciais à organização e ao funcionamento institucional, porquanto contribuem diretamente para a viabilização das atividades de ensino, pesquisa e extensão (Brasil, 2005).

Conforme dispõe a Lei nº 11.091/2005, os cargos que integram a carreira dos TAEs estão voltados ao exercício de atividades de natureza técnica, administrativa e de apoio, indispensáveis ao funcionamento institucional e ao cumprimento da missão das instituições federais de ensino. O ingresso nos cargos da carreira ocorre via concurso público de provas ou de provas e títulos (Brasil, 2005).

Em articulação com esse marco legal, o Decreto nº 5.825/2006 estabelece diretrizes para o desenvolvimento na carreira, prevendo progressão por capacitação e por mérito. Os dispositivos em tela evidenciam a valorização da qualificação e o reconhecimento da importância desses servidores para o alcance dos objetivos institucionais (Brasil, 2006).

Para além do enquadramento normativo, torna-se necessário compreender como essas atribuições se materializam no cotidiano de trabalho dos TAEs. A dinâmica laboral desses servidores caracteriza-se pela diversidade de funções, atuação em distintos ambientes organizacionais e forte interdependência entre setores. Isso, por sua vez, exige competências técnicas, administrativas e relacionais, além de constante adaptação às demandas institucionais.

Nesse sentido, a Lei nº 11.091/2005 explicita, em seu art. 8º, de forma objetiva, as atribuições gerais dos TAEs:

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

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

II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas e especializadas relativas às ações de pesquisa, extensão, inovação, gestão e assistência especializada nas Instituições Federais de Ensino; e;

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

§ 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional (Brasil, 2005).

A abrangência dessas atribuições expõe a centralidade do trabalho dos TAEs no funcionamento das instituições federais de ensino, ao mesmo tempo que revela a complexidade e a polivalência que o caracterizam. As atividades desenvolvidas envolvem múltiplas demandas, prazos e responsabilidades, o que impacta diretamente a organização do trabalho e as condições laborais desses servidores.

No âmbito do IFNMG, o trabalho dos TAEs encontra-se diretamente articulado à estrutura organizacional da instituição, distribuída entre órgãos colegiados superiores, Reitoria, pró-reitorias, diretorias, departamentos, campi e demais unidades administrativas, conforme estabelecido em seu estatuto (IFNMG, 2025). Essa configuração demanda a atuação integrada de diferentes setores, influenciando a distribuição das atividades, os fluxos de comunicação e a definição de responsabilidades.

A forma como essa estrutura se organiza repercute nos aspectos físicos, psicossociais e organizacionais do trabalho. Nesse cenário, a adoção do teletrabalho introduz novos elementos à dinâmica laboral, ao promover a mediação tecnológica das atividades e a reconfiguração dos tempos, espaços e rotinas institucionais.

A análise do trabalho dos TAEs no âmbito do IFNMG, sobretudo em regime de teletrabalho, mostra-se indissociável da discussão sobre qualidade de vida no trabalho. Aspectos como organização das atividades, carga e ritmo de trabalho,

condições ergonômicas do ambiente domiciliar, relações socioprofissionais mediadas por tecnologias digitais e reconhecimento institucional assumem papel central na promoção, ou no comprometimento, do bem-estar e da saúde desses servidores.

Assim, compreender o trabalho dos TAEs implica reconhecer sua relevância estratégica para a consolidação do projeto institucional dos IFs. De mais a mais, exige problematizar as condições concretas em que esse trabalho se realiza, principalmente diante das transformações contemporâneas na organização do trabalho.

2.1.1.2 MUNDO DO TRABALHO

Nesta seção, analisa-se o conceito de trabalho em suas dimensões histórica, social e ontológica, evidenciando sua centralidade na existência e no desenvolvimento do ser humano, a partir das contribuições de Frigotto (2009), Saviani (2007, 2015), Brito, Silva e Barros (2022), Antunes (2014, 2015, 2018), Della Fonte (2018), Ramos (2014), Ciavatta (2023), Tiriba e Sichi (2011) e Gentili (1999, 2017). A propósito, parte-se da compreensão do trabalho não apenas como categoria econômica, mas como dimensão constitutiva da existência humana, atravessada por disputas políticas, ideológicas e pelas transformações do modo de produção capitalista.

Os termos, as categorias e os conceitos relacionados ao trabalho apresentam significados variáveis, influenciados pelo desenvolvimento histórico-cultural, pelos valores e pelas tradições, bem como pelas concepções ideológicas e disputas sociais que permeiam as diferentes épocas (Frigotto, 2009). Nessa seara, o trabalho constitui-se mediação fundamental entre o ser humano e a natureza, por meio da qual os indivíduos transformam o meio e, simultaneamente, produzem a si próprios como seres históricos e sociais.

Saviani (2015) sublinha que, diferentemente dos demais animais, o ser humano não apenas se adapta à natureza, mas a transforma para produzir sua própria existência. Nessa direção, o trabalho assume caráter intencional e formativo, já que articula produção material e produção de conhecimentos, o que lhe confere dimensão educativa e socializadora (Brito; Silva; Barros, 2022).

Saviani (2007, p.154) sintetiza essa dimensão ao afirmar:

Os homens aprendiam a produzir sua existência no próprio ato de produzi-la. Eles aprendiam a trabalhar trabalhando. Lidando com a

natureza, relacionando-se uns com os outros, os homens educavam-se e educavam as novas gerações.

Entretanto, como ressalta Antunes (2015), embora ontologicamente fundante, o trabalho assume, ao longo da história, formas contraditórias, marcadas pela tensão entre criação e sujeição, fruição e servidão, trabalho compulsório e trabalho livre. Della Fonte (2018) reforça essa compreensão ao endossar que o trabalho oscila historicamente entre virtude e fardo, entre punição e fortuna, revelando sua natureza dialética.

Na sociedade capitalista, essa contradição se intensifica. Se, do ponto de vista ontológico, o trabalho permanece como dimensão constitutiva do ser humano, no sentido mercadológico ele é reduzido à força de trabalho, mão de obra ou mercadoria subordinada à lógica de valorização do capital. Ramos (2014) explicita essa dualidade ao apontar que, em sua dimensão ontológica, o trabalho se configura uma realização humana inerente ao ser, enquanto, em sua dimensão histórica, manifesta-se como prática econômica associada ao modo de produção vigente. Com efeito, isso indica a tensão entre sua essência e sua instrumentalização pelo sistema capitalista.

Ciavatta (2023) contribui para essa análise ao diferenciar “mundo do trabalho” e “mercado de trabalho”.

O mundo do trabalho diz respeito ao ser humano nas suas relações com a produção, com a ciência, as tecnologias, a cultura, a arte, os direitos sociais de todo ser humano. O mercado de trabalho tem por base a produção, circulação e consumo de mercadorias e a compra da força de trabalho pelo sistema capital; refere-se ao assalariamento, às imposições de metas de produtividade, à regulamentação ou desregulamentação dos direitos do trabalho, às condições de vida dos trabalhadores, à saúde, moradia, educação, tempo, cultura e lazer (Ciavatta, 2023, p. 5).

Essa distinção permite compreender que as condições de vida, saúde e qualidade de vida dos trabalhadores não podem ser analisadas apenas a partir da inserção no mercado de trabalho, haja vista que devem ser compreendidas no conjunto das relações sociais que constituem o mundo do trabalho.

A produção humana, mediada pelo trabalho, realiza-se sempre no interior de determinadas formas sociais, sendo condicionada pelo modo de produção vigente. Segundo Tiriba e Sichi (2011), diferentes modos de produção — como o escravista, o feudal e o capitalista — estruturaram formas específicas de organização do trabalho

e de apropriação da natureza, expressando as condições materiais e sociais de cada período histórico.

Na contemporaneidade, o trabalho assume novas configurações, marcadas pela reestruturação produtiva, pela intensificação do uso de tecnologias e pela flexibilização das relações laborais. Antunes (2018), em sua obra “O privilégio da servidão, o novo proletariado de serviços na era digital”, analisa esse processo ao discutir a nova morfologia do trabalho, destacando que os trabalhadores vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, independentemente de as atividades realizadas serem materiais ou imateriais, mais ou menos regulamentadas.

Para o autor, a nova morfologia do trabalho é termo que, no Brasil:

compreende desde o operariado industrial e rural, até os assalariados de serviços, os novos contingentes de homens e mulheres terceirizados, subcontratados, temporários que se ampliam. Nova morfologia que presencia a ampliação de novos proletários do mundo industrial, de serviços e da agroindústria, de que são exemplos as trabalhadoras de telemarketing e call center, das tecnologias de informação e comunicação que se desenvolvem na era digital, além dos digitalizadores que laboram nos bancos, dos assalariados do fast food, dos trabalhadores jovens dos hipermercados, dos motoboys que morrem nas ruas e avenidas, usando suas motocicletas para transportar mercadorias etc. (Antunes, 2014, p. 50).

Tal dinâmica se expressa, também, no fenômeno da “uberização do trabalho” (Antunes, 2018; 2023), que reconfigura as relações laborais ao transferir riscos e responsabilidades para o trabalhador, sob o discurso da autonomia e do empreendedorismo. Na prática, os referidos processos tendem a intensificar a exploração, ampliar jornadas e fragilizar direitos historicamente conquistados.

O teletrabalho insere-se nessa conjuntura como expressão das transformações contemporâneas do mundo do trabalho. Embora frequentemente associado à flexibilidade e à autonomia, pode implicar a diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida, a incorporação do espaço doméstico à lógica produtiva e o fortalecimento de mecanismos de controle baseados em metas e resultados. Ademais, o isolamento físico tende a fragilizar formas coletivas de sociabilidade e organização dos trabalhadores, como sindicatos e associações (Antunes, 2018).

A racionalidade neoliberal contribui para aprofundar esse cenário. Conforme analisa Gentili (1999, 2017), o neoliberalismo ultrapassa a dimensão econômica, constituindo-se projeto político e cultural que redefine o papel do Estado e reconfigura

as relações sociais, inclusive no âmbito do trabalho e da educação. Nesse panorama, antigas formas de dominação são reatualizadas sob novas estratégias de gestão, mantendo as assimetrias estruturais que caracterizam o mundo do trabalho.

No teletrabalho, essa lógica se expressa na transferência ao trabalhador de responsabilidades relacionadas à infraestrutura, aos equipamentos e às condições ergonômicas, frequentemente sem o devido suporte institucional. A ausência ou insuficiência desses recursos pode comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores, intensificando processos de adoecimento, por exemplo, dores musculoesqueléticas, fadiga e estresse.

Conforme evidenciado por Antunes (2015, p. 409):

parte dos efeitos desse processo materializa-se, conforme indicam diferentes pesquisas, na relação direta entre trabalho terceirizado e alta incidência de acidentes de trabalho, inclusive aqueles que resultam no óbito do trabalhador. Outra manifestação, bastante significativa, diz respeito aos adoecimentos com nexos laborais, sobretudo aqueles relacionados às lesões osteomusculares e transtornos mentais.

Dessa forma, apesar de o trabalho permanecer como dimensão fundamental da existência humana, sua organização sob a lógica neoliberal tende a produzir efeitos adversos sobre a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores. No universo das instituições federais de ensino, notadamente no que se refere aos servidores TAEs em regime de teletrabalho, torna-se imprescindível analisar criticamente as condições concretas de realização do trabalho, de modo a articular o mundo do trabalho, as políticas institucionais e seus impactos sobre a saúde e a qualidade de vida.

2.1.1.3 PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO E TELETRABALHO

Nesta subdivisão, aborda-se o PGD e a modalidade de teletrabalho, com fundamento no Decreto 1.590/1995, no Decreto 11.072 de 17 de maio de 2022, e na Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, bem como na Resolução Consup Nº 473/2024 e nas Portarias da Reitora do IFNMG nº 420/2024 e 421/2024. A análise articula o referencial normativo às contribuições de Antunes (2018), Durães, Bridi e Dutra (2021), Kant (2009), Gentili (1999, 2017) e

Rocha e Amador (2018), com o objetivo de discutir os fundamentos do PGD e as implicações do teletrabalho para a organização do trabalho, a autonomia, a ação coletiva e a qualidade de vida dos servidores.

O teletrabalho representa uma modalidade laboral em que as atividades profissionais são realizadas fora do espaço físico institucional, mediadas por tecnologias e orientadas por metas, prazos e entregas previamente estabelecidas. No âmbito da Administração Pública Federal, sua regulamentação remonta ao Decreto nº 1.590/1995, que já previa a possibilidade de adoção de programas de gestão com foco em resultados mensuráveis (Brasil, 1995).

Com a publicação do Decreto nº 11.072/2022, observa-se uma reconfiguração na forma de organização do trabalho no setor público, ao consolidar o PGD como instrumento de gestão orientado por resultados, com ênfase na mensuração de entregas e na qualidade dos serviços prestados à sociedade (Brasil, 2022). Nessa perspectiva, o controle de assiduidade cede lugar ao controle por desempenho, evidenciando uma mudança na lógica de acompanhamento do trabalho.

De acordo com a Instrução Normativa nº 24/2023, o PGD configura-se um programa indutor de melhoria de desempenho institucional no serviço público, ao vincular as atividades dos participantes às entregas das unidades e às estratégias organizacionais (Brasil, 2023). No IFNMG, sua implementação, iniciada em 2022 e, posteriormente, ajustada por normativas internas, como a Resolução Consup Nº 473/2024 e as Portarias nº 420/2024 e 421/2024, estrutura-se a partir da adesão voluntária do servidor, da substituição do controle de assiduidade e pontualidade pelo controle de entrega e resultados, da pactuação de planos de trabalho e da formalização de responsabilidades entre servidor e chefia imediata (IFNMG, 2024).

Nesse contexto, o teletrabalho pode ser adotado em regime parcial ou integral, conforme o interesse da administração, sendo apresentado institucionalmente como estratégia voltada à eficiência, à inovação e à melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Seus objetivos incluem:

- I - promover a gestão orientada a resultados, baseada em evidências, com foco na melhoria contínua das entregas dos órgãos e entidades da administração pública federal;
- II - estimular a cultura de planejamento institucional;
- III - otimizar a gestão dos recursos públicos;
- IV - incentivar a cultura da inovação;

- V - fomentar a transformação digital;
- VI - atrair e reter talentos na administração pública federal;
- VII - contribuir para o dimensionamento da força de trabalho;
- VIII - aprimorar o desempenho institucional, das equipes e dos indivíduos;
- IX - contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes; e
- X - contribuir para a sustentabilidade ambiental na administração pública federal (IFNMG, 2024; IN MGI nº 24, 2023).

Entretanto, tais pressupostos demandam problematização à luz das transformações contemporâneas do mundo do trabalho. Consoante analisa Antunes (2018), a centralidade das metas, a intensificação produtiva e a ampliação dos mecanismos de controle tendem a expandir a jornada para além de seus limites formais. Assim, a flexibilidade frequentemente associada ao teletrabalho pode coexistir com processos de intensificação do trabalho, deslocando para o trabalhador a responsabilidade pela gestão do tempo e pelas condições de realização das atividades.

Ainda que o teletrabalho apresente vantagens, como a redução do tempo de deslocamento, Antunes (2018) adverte que essa modalidade pode contribuir para a fragilização de direitos trabalhistas e de proteção social, além de potencializar a intensificação da dupla jornada de trabalho, especialmente para as mulheres. Tal dinâmica se torna particularmente relevante ao considerar o isolamento físico e a redução dos espaços coletivos de convivência.

Nessa direção, Durães, Bridi e Dutra (2021) ressaltam que os espaços de interação no trabalho são fundamentais para a construção da ação coletiva e para a defesa de direitos. A mediação predominantemente virtual tende a fragilizar vínculos de solidariedade e a dificultar processos de organização coletiva, podendo também impactar negativamente a saúde mental dos trabalhadores, especialmente quando associada à sobrecarga e à indefinição entre tempo de trabalho e tempo pessoal.

Além disso, a realização das atividades no espaço doméstico ocorre frequentemente em condições ergonômicas inadequadas, o que pode acarretar implicações para a saúde física. Embora o teletrabalho possa gerar ganhos institucionais e individuais, também pode intensificar processos de individualização e responsabilização do trabalhador pelas condições de trabalho.

Nesse sentido, a noção de autonomia associada ao teletrabalho merece análise crítica. A concepção institucional tende a restringi-la à gestão individual de tarefas e do tempo, distanciando-se daquela formulada por Kant (2009), na qual a autonomia refere-se ao uso crítico da razão e à capacidade de autodeterminação consciente. No contexto do PGD, a autonomia é exercida dentro de limites previamente definidos por metas, prazos e indicadores.

Essa configuração dialoga com a crítica de Gentili (1999, 2017) à racionalidade neoliberal, na qual o discurso da autonomia pode operar como mecanismo de responsabilização individual, ao mesmo tempo que se fragilizam as dimensões coletivas do trabalho. Essa lógica fica patente ao se analisarem os objetivos do PGD, conforme estabelecido na Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, sobretudo aqueles voltados à otimização dos recursos públicos e ao dimensionamento da força de trabalho (Brasil, 2023).

A referida normativa explicita que o participante do teletrabalho deve prover a estrutura física e tecnológica necessária para a execução de suas atividades, bem como assegurar que os equipamentos e as instalações atendam aos requisitos de ergonomia e segurança no trabalho. Ainda que haja a possibilidade de retirada de equipamentos institucionais, essa autorização está condicionada à inexistência de qualquer acréscimo de despesa para a administração pública federal, inclusive no que se refere a transporte ou seguros, reforçando a transferência de custos e responsabilidades ao trabalhador (Brasil, 2023).

Diante desse cenário, torna-se necessária a adoção de medidas institucionais que assegurem condições adequadas de trabalho, como orientações ergonômicas, organização de pausas e incentivo a práticas de autocuidado, com vistas à promoção do bem-estar físico e mental do servidor, segundo destacam Rocha e Amador (2018).

Desse modo, embora o PGD e o teletrabalho estejam alinhados às demandas contemporâneas por eficiência, inovação e flexibilidade no serviço público, sua efetividade depende das condições concretas em que o trabalho é realizado. Assim, a promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho não pode se restringir ao plano normativo, porque é preciso a materialização de ações institucionais que garantam suporte efetivo aos servidores.

2.1.1.4 QUALIDADE DE VIDA

Nesta parte, abordam-se os conceitos de qualidade de vida a partir das contribuições de Santin (2002), Fleck (2000), Minayo, Hartz e Buss (2000), Nahas (2017) e Barcaui e Limongi-França (2014), buscando problematizar seus significados e evidenciar seu caráter multidimensional e socialmente construído.

Do ponto de vista etimológico, o termo “qualidade” deriva do latim “*qualis*”, que remete ao modo de ser característico de algo. Assinala Santin (2002) que esse “modo de ser” não possui um valor intrínseco fixo, podendo assumir conotação positiva ou negativa, a depender das relações estabelecidas. Todavia, quando se fala em qualidade de vida, geralmente, refere-se a algo bom, digno e positivo, associado a condições que promovem o bem-estar e a realização pessoal.

Nessa linha, a OMS define qualidade de vida como a percepção subjetiva do indivíduo acerca da sua posição na vida, considerando o contexto cultural, os sistemas de valores nos quais ele está inserido, os objetivos, as expectativas, os padrões e as preocupações. Essa definição foi estabelecida na convenção em que se desenvolveu o instrumento *World Health Organization Quality of life* (WHOQOL), com o propósito de nortear os interessados pelo tema a quantificar a qualidade de vida e todos os seus aspectos em um único protocolo (Fleck, 2000). A definição da OMS reforça a importância de se considerar a diversidade cultural e os valores individuais na avaliação da qualidade de vida, reconhecendo que as prioridades e as percepções de bem-estar variam entre diferentes contextos sociais e geográficos.

Minayo, Hartz e Buss (2000, p. 2) ampliam essa discussão ao afirmarem que a qualidade de vida:

é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.

Nahas (2017) endossa essa perspectiva ao enfatizar o caráter dinâmico e variável da qualidade de vida, cuja percepção se modifica ao longo do tempo e entre

indivíduos. Para o autor, embora exista consenso quanto à multiplicidade de fatores que a influenciam, sua definição permanece complexa, justamente por envolver a interação entre dimensões individuais e socioambientais.

Nahas (2017, p. 15) assim define qualidade de vida, em um sentido amplo:

uma medida da própria dignidade humana, pois pressupõe o atendimento das necessidades humanas fundamentais. Intuitivamente, é fácil entender esse conceito, mas é difícil defini-lo de forma objetiva. Numa visão holística, considero qualidade de vida como sendo: a percepção de bem-estar, resultante de um conjunto de parâmetros individuais e socioambientais, modificáveis ou não, que caracterizam as condições em que vive o ser humano.

No campo organizacional, Barcaui e Limongi-França (2014) destacam que a qualidade de vida é, com frequência, associada ao bem-estar no trabalho, envolvendo aspectos como saúde física e psicológica, segurança, ergonomia e condições do ambiente laboral. Contudo, essa abordagem, quando não problematizada, pode restringir o conceito a intervenções pontuais ou a estratégias institucionais voltadas à produtividade, desconsiderando as contradições presentes nas relações de trabalho e os limites estruturais que afetam o bem-estar dos trabalhadores.

Dessa forma, a qualidade de vida abarca um conceito multidimensional, que articula dimensões físicas, psicológicas, sociais e ambientais, ou seja, integra fatores objetivos e subjetivos. Mais do que uma condição dada, trata-se de uma construção dinâmica, influenciada por contextos históricos, culturais e institucionais. Nesse sentido, sua análise exige uma abordagem crítica que vá além da descrição de indicadores, incorporando as relações de poder, as condições materiais de existência e as formas de organização do trabalho que incidem diretamente sobre a vida dos sujeitos.

2.1.1.5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nesta seção, aborda-se o conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT), com fulcro em Limongi-França (2008, 2023) e Mendes e Leite (2012), articulando-os ao contexto da EPT e às condições de trabalho dos TAEs. Para ampliar essa análise, dialoga-se também com Antunes (2018), no que se refere às transformações e à intensificação do trabalho contemporâneo, e com Saviani (2007, 2022), notadamente

quanto à concepção do trabalho como princípio educativo e à formação humana integral que fundamenta a EPT. Considera-se, ainda, a Lei nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação.

A QVT, segundo Limongi-França (2008, 2023), pode ser compreendida como a percepção de bem-estar pessoal no trabalho articulada às políticas e práticas organizacionais de gestão de pessoas da organização. Trata-se de um constructo que envolve aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais, não se restringindo à satisfação individual, mas incorporando as condições concretas de realização do trabalho. No contexto do teletrabalho, essa compreensão se complexifica, na medida em que o espaço laboral se desloca para o ambiente doméstico, incorporando novas variáveis, como a organização do tempo, o uso intensivo de tecnologias digitais e a redefinição das fronteiras entre vida pessoal e profissional.

Nessa lógica, a QVT emerge não apenas como resposta às demandas por melhores condições de trabalho, mas como campo de disputa entre estratégias institucionais de gestão e as experiências concretas dos trabalhadores. No teletrabalho, tais demandas assumem contornos específicos, uma vez que o ambiente laboral não costuma dispor de condições ergonômicas adequadas, o que pode repercutir diretamente na saúde física. Segundo Mendes e Leite (2012), problemas como Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT) estão associados ao uso inadequado do corpo, à sobrecarga postural e à ausência de práticas corporais compensatórias, aspectos que tendem a se intensificar em contextos de trabalho remoto não estruturado.

No cenário brasileiro contemporâneo, observa-se o fortalecimento de iniciativas institucionais voltadas à promoção da QVT, principalmente no âmbito do serviço público. Merece relevo, nesse contexto, a Lei nº 14.681/2023, que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. A referida normativa compreende a QVT como um conjunto de normas, diretrizes e práticas que integram as condições que envolvem a organização do trabalho, os processos laborais e as relações socioprofissionais, com o objetivo de promover o bem-estar dos trabalhadores em consonância com a missão institucional (Brasil, 2023).

Contudo, ainda que represente um avanço no plano normativo, a efetivação dessa política depende de sua materialização nas práticas institucionais. A previsão de ações voltadas à promoção da saúde integral e à prevenção do adoecimento, de modo a incentivar práticas sustentáveis, humanizadas e contínuas no ambiente de trabalho (Brasil, 2023), evidencia uma diretriz importante, porém, no teletrabalho, importa considerar desafios específicos, a saber: o isolamento social, a sobreposição de papéis e a intensificação do uso de tecnologias digitais.

Ao situar a QVT no âmbito da EPT, torna-se necessário ampliar sua análise para além da dimensão gerencial. A EPT fundamenta-se na concepção de formação humana integral e no trabalho como princípio educativo (Saviani, 2007, 2022), o que implica formar sujeitos críticos e assegurar condições concretas que viabilizem essa formação no próprio ambiente institucional. Sob essa perspectiva, nota-se uma contradição: instituições que se propõem a formar sujeitos críticos e conscientes de seus direitos nem sempre garantem condições de trabalho coerentes com esses princípios para seus próprios servidores.

A tensão se torna ainda mais flagrante no caso dos TAEs, especialmente em regime de teletrabalho, no qual a responsabilização individual pela organização do trabalho e pelas condições materiais de execução está propensa a se intensificar. Na conjuntura contemporânea, marcada por flexibilização, racionalização e centralidade em resultados, Antunes (2018) assevera que as novas formas de organização do trabalho tendem a ampliar mecanismos de controle e responsabilização individual por resultados. No teletrabalho, essas dinâmicas se expressam na ampliação da jornada, na redução das pausas e na diluição dos limites entre tempo de trabalho e tempo de descanso.

Quando articulado ao PGD, o teletrabalho passa a ser orientado por metas e entregas, o que pode, simultaneamente, ampliar margens de autonomia e intensificar a pressão por produtividade. A ambivalência em questão demonstra que a QVT não pode ser compreendida apenas a partir de discursos institucionais, pois é indispensável analisar as condições concretas nas quais o trabalho se realiza.

Dessa forma, discutir QVT na EPT implica reconhecer que os TAEs estão inseridos em um ambiente de reconfiguração do trabalho, que exige adaptações individuais e novas formas de regulação institucional. Se a EPT se fundamenta na formação humana integral, torna-se indispensável que esse princípio se traduza em condições efetivas de trabalho, inclusive no teletrabalho.

Assim, a QVT no teletrabalho deve ser compreendida como uma responsabilidade institucional, que demanda a articulação entre o projeto formativo da EPT e as práticas de gestão do trabalho. Isso exige a adoção de ações contínuas e integradas, por exemplo: orientações ergonômicas, organização do tempo de trabalho, incentivo a pausas e promoção da saúde, a fim de construir condições laborais mais equilibradas e coerentes com os princípios que orientam a própria instituição.

2.1.1.5.1 Qualidade de Vida no Trabalho dos TAEs: evidências empíricas no contexto dos Institutos Federais

Nesta parte, apresenta-se uma análise da QVT dos servidores TAEs no âmbito dos IFs, indicando um conjunto de desafios que se intensificam diante das transformações contemporâneas do mundo do trabalho, principalmente com a expansão do teletrabalho no setor público. As evidências empíricas demonstram que, embora existam iniciativas institucionais voltadas à promoção da saúde, estas ainda se concentram majoritariamente em contextos presenciais e apresentam limitações quanto à sua continuidade e efetividade.

No contexto da EPT, estudos apontam que a ginástica laboral tem sido mobilizada como estratégia relevante para o enfrentamento do comportamento sedentário e para a promoção da QVT. Todavia, sua efetividade depende da adesão dos servidores e, sobretudo, de sua institucionalização. Em muitos casos, as ações permanecem fragmentadas e desvinculadas de uma política contínua de promoção da saúde, o que limita seu alcance e impacto (Silva, 2020; Santos, 2023).

No que se refere ao teletrabalho, apesar de as investigações ainda serem incipientes, já é possível identificar aspectos críticos relacionados às condições de trabalho. Observa-se que as atividades remotas são frequentemente realizadas em ambientes domésticos que não atendem às exigências ergonômicas, o que pode comprometer a saúde e o bem-estar dos servidores (Silva, 2021). Esse fato indica um deslocamento da responsabilidade pelas condições de trabalho para o indivíduo, reforçando processos de individualização da gestão da saúde.

Adicionalmente, estudos recentes assinalam que a implementação de políticas institucionais, como o PGD, a despeito de representar avanços em termos de flexibilização e organização do trabalho, também está associada à intensificação das

atividades e à reconfiguração das rotinas laborais, notadamente quanto à dificuldade de delimitação entre vida pessoal e profissional (Gomes, 2025). De forma convergente, análises sobre a percepção dos servidores apontam uma compreensão ambivalente das políticas de QVT: ao mesmo tempo que são reconhecidos seus potenciais benefícios, persistem fragilidades relacionadas à participação dos trabalhadores, à comunicação institucional e às condições materiais de trabalho (Nascimento, 2025).

Além disso, parte da produção acadêmica tem priorizado indicadores de produtividade e gestão no contexto do teletrabalho, em detrimento de análises mais aprofundadas das condições de trabalho e de seus impactos sobre a qualidade de vida dos servidores (Hernandes, 2024). Tal enfoque reforça uma lógica gerencial orientada por desempenho, que pode contribuir para a invisibilização de dimensões relacionadas ao bem-estar físico e mental dos trabalhadores.

De modo geral, as evidências revelam que a QVT dos TAEs é atravessada por múltiplos fatores, como a intensificação do trabalho, a fragilização dos limites entre vida pessoal e profissional, a inadequação dos espaços de trabalho e a insuficiência de políticas institucionais estruturadas. Destaca-se, ainda, a limitada centralidade atribuída à ergonomia nas pesquisas analisadas, lacuna que se torna ainda mais relevante diante da expansão do teletrabalho e dos riscos associados ao uso prolongado de tecnologias digitais em ambientes não planejados para o trabalho.

2.1.1.6 ERGONOMIA

Nesta seção, discutem-se os principais conceitos e objetivos da ergonomia, destacando sua importância para a promoção da saúde, da segurança e do bem-estar do trabalhador no ambiente laboral, com base em Lida e Guimarães (2018), Sampaio e Batista (2021), Associação Brasileira de Ergonomia e Fatores Humanos (ABERGO) (2020), *International Ergonomics Association* (IEA) (2024), Brasil (2022), Wanderley e Lima *et al.* (2020), Oliveira e Keine (2020).

A ergonomia constitui um campo científico voltado à compreensão e à intervenção nas relações entre o ser humano e os sistemas de trabalho, com o fim de promover saúde, segurança e desempenho eficiente. Embora sua origem tenha sido formalmente estabelecida em 12 de julho de 1949, na Inglaterra, o termo já havia sido usado anteriormente pelo polonês Wojciech Jastrzebowski, em um artigo intitulado

“Ensaio de ergonomia ou ciência do trabalho, baseada nas leis objetivas da ciência sobre a natureza”, em 1857. A primeira definição formal de ergonomia foi elaborada em 1950 pela *Ergonomics Research Society*, da Inglaterra, que a caracterizou como o estudo da relação entre o ser humano e seu trabalho, equipamento e ambiente, com ênfase na aplicação integrada de conhecimentos de anatomia, fisiologia e psicologia para solucionar problemas decorrentes dessa interação (Iida; Guimarães, 2018).

A ergonomia compreende o estudo da adaptação do trabalho ao ser humano e abrange aspectos físicos, cognitivos e organizacionais. Sua atuação não se limita ao planejamento inicial das atividades, porquanto envolve, também, o monitoramento, a avaliação e a readequação contínua das condições de trabalho. Nesse sentido, ao partir das características reais dos trabalhadores, a ergonomia busca otimizar o desempenho e, sobretudo, reduzir impactos negativos do sistema produtivo, como fadiga, estresse, erros e acidentes, evidenciando seu caráter preventivo e interventivo (Iida; Guimarães, 2018).

Mais do que um conjunto de prescrições técnicas, a ergonomia deve ser compreendida como uma abordagem sistêmica orientada à adaptação do trabalho às características humanas. Nessa lógica, parte-se das condições reais de execução das atividades para reorganizar o trabalho de modo a reduzir fadiga, erros, acidentes e agravos à saúde. Tal compreensão amplia o escopo da ergonomia, que passa a incorporar aspectos físicos e dimensões cognitivas e psicossociais, como aduzem Sampaio e Batista (2021). Assim, a ergonomia não se restringe à correção postural, mas configura-se uma prática crítica e interventiva frente às condições de trabalho (Oliveira; Keine, 2020).

A Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO, 2020) reforça essa perspectiva ao defini-la como a “ciência do trabalho”, derivada dos termos gregos *ergon* (trabalho) e *nomos* (leis). Representa uma disciplina científica dedicada à compreensão das interações entre seres humanos e os elementos dos sistemas produtivos, com vistas à otimização do bem-estar e do desempenho global. Na mesma linha de pensamento, a *International Ergonomics Association* (IEA, 2024) classifica a ergonomia em três áreas de especialização: física, cognitiva e organizacional. No contexto desta pesquisa, ressalta-se a ergonomia física, que considera aspectos anatômicos, antropométricos, fisiológicos e biomecânicos na relação entre trabalhador e atividade, sendo especialmente relevante em atividades informatizadas,

nas quais a manutenção prolongada da postura sentada e a repetitividade de movimentos tendem a intensificar sobrecargas musculoesqueléticas.

Para além da ergonomia física, a ergonomia cognitiva volta-se para os processos mentais, como percepção, memória, raciocínio e tomada de decisão, que influenciam as interações entre o trabalhador e os sistemas de trabalho, incluindo fatores como carga mental, interação homem-computador e estresse ocupacional. Já a ergonomia organizacional se relaciona à otimização de sistemas sociotécnicos, abarca estruturas organizacionais, políticas institucionais, processos comunicacionais, trabalho em equipe e modalidades como o teletrabalho (IEA, 2024).

Essa distinção, entretanto, não deve ser compreendida de forma fragmentada, uma vez que, no contexto do trabalho contemporâneo, sobretudo no teletrabalho, tais dimensões se inter-relacionam. Dessa maneira, exigências cognitivas e organizacionais podem potencializar riscos físicos, ampliando seus impactos sobre a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores.

No Brasil, a materialização normativa desses princípios ocorre por meio da Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), instituída pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, por meio da Portaria nº 3.751, de 23 de novembro de 1990, e atualizada posteriormente. A NR-17 estabelece diretrizes e requisitos para a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho (Brasil, 2022). Ao definir parâmetros para mobiliário, equipamentos e organização do trabalho, a norma deixa em evidência que a inadequação entre corpo e atividade laboral não constitui apenas uma questão técnica, mas um fator com impactos diretos sobre a saúde do trabalhador.

No concernente ao trabalho sentado, a NR-17 estabelece que o posto de trabalho deve garantir espaço suficiente para pernas e pés, isto é, possibilitar que o trabalhador se aproxime adequadamente do ponto de operação e manter a planta dos pés totalmente apoiada no piso, podendo utilizar apoio para os pés quando necessário. Estabelece ainda que os assentos sejam ajustáveis à estatura do trabalhador, possuam sistemas de regulação acessíveis, bordas frontais arredondadas, base com pouca ou nenhuma conformação e encosto adaptado à região lombar. De mais a mais, orienta que os equipamentos de informática tenham mobilidade suficiente para ajuste da tela em relação à iluminação e aos ângulos de visibilidade, bem como que, no uso não eventual de computador portátil, sejam

previstas adaptações de teclado, mouse e monitor para adequação às características antropométricas do trabalhador (Brasil, 2022).

A análise biomecânica do posto de trabalho, de acordo com Lida e Guimarães (2018), pressupõe a relação entre as dimensões antropométricas do trabalhador e as características do mobiliário e dos equipamentos utilizados, buscando a manutenção da postura neutra e a redução de sobrecargas musculoesqueléticas. Quando essa relação é comprometida, seja por inadequação do mobiliário, seja pela organização do trabalho, instauram-se padrões compensatórios que podem evoluir para quadros de dor, fadiga e distúrbios osteomusculares. Tais agravos extrapolam a dimensão física e repercutem no desempenho laboral, na motivação e na própria percepção de qualidade de vida.

Evidências empíricas corroboram essa problemática. Wanderley e Lima *et al.* (2020) identificaram elevada prevalência de queixas osteomusculares entre trabalhadores técnico-administrativos que desempenham atividades informatizadas. Ainda que os níveis de qualidade de vida tenham sido considerados satisfatórios, os autores atestam a necessidade de intervenções sistemáticas, indicando que a exposição contínua a condições inadequadas pode produzir efeitos cumulativos sobre a saúde.

No contexto do teletrabalho, tais questões se tornam ainda mais complexas. A transferência do trabalho para o ambiente doméstico nem sempre é acompanhada da garantia de mobiliário e equipamentos adequados, ampliando a exposição a riscos físicos. Além disso, conforme apontam Oliveira e Keine (2020), essa modalidade pode intensificar jornadas, fragilizar a separação entre vida pessoal e profissional e potencializar fatores psicossociais, que se articulam aos desconfortos físicos. Logo, há uma inter-relação entre dimensões físicas e organizacionais do trabalho.

Dessa forma, a ergonomia, ao articular dimensões físicas, cognitivas e organizacionais, ultrapassa a perspectiva meramente técnica e se afirma como elemento estruturante na análise das condições de trabalho. No âmbito do teletrabalho, essa abordagem se torna ainda mais relevante, uma vez que a flexibilização das atividades não é necessariamente acompanhada por condições adequadas de execução, transferindo ao trabalhador a responsabilidade pela organização do próprio ambiente laboral.

Nesse cenário, a ausência ou fragilidade de intervenções ergonômicas pode intensificar sobrecargas físicas e psicossociais, com repercussões diretas sobre a

saúde, o desempenho e a qualidade de vida. Assim, a ergonomia, para além de uma abordagem preventiva, configura-se ferramenta interventiva fundamental para problematizar as transformações contemporâneas do trabalho e seus impactos sobre os trabalhadores.

2.1.1.7 GINÁSTICA LABORAL

Nesta parte, aborda-se o conceito de ginástica laboral, seus benefícios para os trabalhadores e sua relação com a saúde e a QVT, com base nas contribuições de Lima (2007, 2019), Associação Brasileira de Ginástica Laboral (ABGL) (2012) e Mendes e Leite (2012).

A ginástica laboral consiste em um conjunto de práticas físicas elaboradas a partir das especificidades das atividades profissionais, realizadas durante o expediente de trabalho, visando compensar os sistemas físicos e orgânicos mais exigidos nas tarefas laborais, seja pelo relaxamento, seja pelo fortalecimento desses sistemas (Lima, 2007). Para além de sua função preventiva, ao atuar na redução de tensões acumuladas e na minimização de agravos relacionados a posturas inadequadas e esforços repetitivos, a ginástica laboral se insere como estratégia relevante na promoção da QVT. Isso porque articula cuidado com a saúde e melhoria das condições laborais.

De acordo com a Associação Brasileira de Ginástica Laboral (ABGL, 2012, p. 7), a ginástica laboral constitui um:

[...] programa de exercícios de curta duração (5 a 15 minutos), que acontece no ambiente de trabalho e que contempla em seus objetivos gerais: diminuir/compensar a carga gerada pelo trabalho nas estruturas musculoesqueléticas; melhorar a percepção corporal e a postura, contribuindo para a diminuição dos índices de acidente de trabalho e afastamentos; promover educação em saúde e estilo de vida ativo.

Essa definição amplia a compreensão da ginástica laboral, haja vista que expõe que sua efetividade não se restringe à dimensão física, envolve também processos educativos, daí concorrer para o letramento em saúde dos trabalhadores, na medida em que favorece a conscientização sobre o corpo, o movimento e os riscos associados às atividades laborais.

Na percepção de Mendes e Leite (2012, p. 1), a ginástica laboral:

É um programa de qualidade de vida no trabalho (QVT), de promoção de saúde e lazer realizado, durante o expediente de trabalho e é também considerado programa de ergonomia que utiliza atividades físicas planejadas visando à prevenção de lesões por esforços repetitivos e/ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT).

Tal abordagem denota que intervenções dessa natureza não podem ser compreendidas de forma isolada, mas como parte de uma estratégia mais ampla de enfrentamento das condições de trabalho que impactam a saúde dos trabalhadores.

Lima (2007) aduz que a prática de ginástica laboral proporciona benefícios como melhora da flexibilidade e da mobilidade articular, desenvolvimento da postura corporal, aumento da disposição e do ânimo para o trabalho, autoconhecimento do corpo, coordenação motora, sociabilização entre a equipe e seus supervisores, potencialização da produtividade individual e coletiva. Os benefícios em tela reforçam a ideia de que a ginástica laboral não atua apenas na esfera individual, abarca o coletivo, por promover uma transformação positiva no ambiente de trabalho.

Não obstante, é necessário problematizar que tais benefícios não devem ser atribuídos exclusivamente à prática em si. Na verdade, precisam ser compreendidos em articulação com as condições concretas de trabalho, sob o risco de responsabilizar o trabalhador pela gestão de sua própria saúde, desconsiderando os determinantes organizacionais.

A literatura, consoante Mendes e Leite (2012), classifica a ginástica laboral em três modalidades, de acordo com o horário de execução e sua finalidade, sendo elas: ginástica preparatória ou de aquecimento, a qual acontece no início do expediente, que intenciona preparar o trabalhador para as tarefas que executará; ginástica compensatória ou de pausa, executada ao longo do expediente, que procura melhorar a postura corporal e diminuir a fadiga muscular e mental; ginástica de relaxamento ou de final de expediente, que ocorre após o expediente e busca diminuir a fadiga, a tensão muscular e o estresse acumulado durante a jornada de trabalho.

A ginástica laboral é praticada, na maioria das empresas, em sessões diárias de cinco a dez minutos, com vistas a proporcionar ao trabalhador uma melhor capacidade funcional, decorrente da prática de exercícios de alongamento,

fortalecimento e dinâmicas de recreação, com foco no resgate da humanização do ambiente de trabalho (Lima, 2019).

Com efeito, a realização da ginástica laboral durante o horário de trabalho constitui elemento central para sua efetividade, uma vez que permite a interrupção da rotina laboral, favorece a recuperação física e mental e reduz a exposição contínua a fatores de risco ergonômico. No contexto do teletrabalho, essa dimensão assume ainda maior relevância, pois a ausência de pausas estruturadas pode intensificar sobrecargas físicas e cognitivas, por isso a necessidade de estratégias que promovam a autorregulação e o cuidado com a saúde.

A ginástica laboral, portanto, não deve ser compreendida apenas como uma prática de exercícios, mas também como estratégia de educação em saúde, ao favorecer o letramento em saúde e a autonomia dos trabalhadores no cuidado com o próprio corpo no contexto laboral.

Em síntese, a ginástica laboral é uma estratégia relevante para a promoção da QVT, uma vez que articula a prevenção de agravos, a educação em saúde e a melhoria das condições laborais. No entanto, sua efetividade depende de sua incorporação às rotinas institucionais e da superação de abordagens que a tratam como ação pontual ou compensatória, reafirmando a necessidade de integrá-la às políticas de gestão do trabalho, sobretudo no teletrabalho.

2.1.1.8 ANÁLISE DAS PRODUÇÕES DO PROFEPT SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E TELETRABALHO

Nesta subdivisão, apresenta-se a análise das produções acadêmicas desenvolvidas no âmbito do ProfEPT, com foco na QVT e no teletrabalho. O levantamento evidencia a crescente incorporação dessas temáticas nas pesquisas voltadas à EPT. De modo geral, verifica-se a predominância de estudos centrados na promoção da saúde e do bem-estar em contextos institucionais, ainda com ênfase significativa em práticas desenvolvidas no trabalho presencial.

Para a realização do levantamento, foram utilizados os seguintes termos: ergonomia, ginástica laboral, teletrabalho, qualidade de vida no trabalho e Programa de Gestão e Desempenho, em buscas realizadas nos repositórios do ProfEPT e na página oficial do programa no IFNMG.

Nesse contexto, destacam-se investigações que articulam QVT e ginástica laboral como estratégias educativas e preventivas, em uma tendência de abordagem voltada à redução do comportamento sedentário e à promoção da saúde no ambiente de trabalho. Estudos como os de Silva (2020) e Santos (2023) ilustram essa visão, ao desenvolverem produtos educacionais orientados à implementação de práticas de ginástica laboral em instituições da Rede Federal.

Em perspectiva complementar, parte das produções do ProfEPT tem se dedicado à análise das políticas institucionais de promoção à saúde e suas repercussões na percepção dos servidores. Nessa direção, o estudo de Nascimento (2025) indica a coexistência de avanços e limitações nas ações de QVT, destacando tanto os efeitos positivos dessas iniciativas quanto fragilidades relacionadas à participação dos trabalhadores, à comunicação institucional e às condições ergonômicas do trabalho. Esses achados apontam que, embora haja um movimento de institucionalização da temática, persistem desafios quanto à efetividade e à consolidação de políticas mais estruturadas.

No que se refere especificamente ao teletrabalho, observa-se uma presença ainda incipiente de estudos no âmbito do ProfEPT. A pesquisa de Silva (2021) constitui uma das principais referências ao abordar diretamente a QVT de TAEs em regime de trabalho remoto, demonstrando a relevância da temática e, simultaneamente, a necessidade de maior aprofundamento investigativo. De forma similar, Oliveira (2025), ao analisar as percepções de TAEs, evidencia que o teletrabalho é uma transformação organizacional complexa, que, apesar de proporcionar benefícios relacionados à flexibilidade, autonomia e melhoria da qualidade de vida, também pode reproduzir dinâmicas de intensificação e precarização do trabalho. Nesse sentido, o estudo reforça a necessidade de considerar os riscos psicossociais e as condições laborais associadas a essa modalidade.

Adicionalmente, identificam-se estudos que, embora abordem o teletrabalho ou o PGD, priorizam análises de caráter organizacional e gerencial. Nesse sentido, pesquisas como as de Hernandez (2024) e Gomes (2025) evidenciam mudanças na dinâmica institucional e nos processos de trabalho, mas ainda apresentam limitações quanto à incorporação de análises mais aprofundadas sobre as condições laborais e seus impactos na qualidade de vida dos servidores.

Outro aspecto relevante diz respeito à ainda limitada presença de estudos que abordem a ergonomia como eixo central de análise, especialmente no contexto do

teletrabalho. Embora pesquisas como a de Nepomuceno (2025) evidenciem a importância da ergonomia e da saúde laboral no ambiente educacional, com foco no trabalho docente e na proposição de intervenções e produtos educacionais, observa-se que tais investigações não contemplam as especificidades dos servidores TAEs, nem o contexto do trabalho remoto. Essa lacuna torna-se ainda mais significativa diante da expansão do teletrabalho nas instituições públicas e dos riscos ergonômicos associados ao uso intensivo de tecnologias digitais em ambientes domésticos, frequentemente inadequados às exigências laborais.

No contexto específico do IFNMG, as produções identificadas concentram-se, majoritariamente, em temáticas relacionadas à saúde mental, ao bem-estar e à formação integral discente, como evidenciam os estudos de Castro (2023) e Wanzeler (2021). Apesar de relevantes, essas pesquisas não abordam diretamente as condições de trabalho e a qualidade de vida dos servidores TAEs no teletrabalho, evidenciando a necessidade de investigações voltadas a esse público.

Diante desse panorama, é inequívoca a existência de lacunas importantes na produção acadêmica do ProfEPT, especialmente no que se refere à articulação entre teletrabalho, qualidade de vida dos servidores TAEs e práticas educativas voltadas à ergonomia e à promoção da saúde. Isso, por sua vez, reforça a relevância da presente pesquisa.

2.2 FUNDAMENTAÇÃO METODOLÓGICA

Esta seção apresenta os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa. A construção metodológica apoia-se nos pressupostos teóricos de Gil (2002, 2008), Minayo (2012, 2014), Triviños (1987), Lakatos e Marconi (2003), Dos Reis Júnior, Pilatti e Pedroso (2011) e Anjos, Rôças e Pereira (2019), os quais orientam a condução de pesquisas no campo das ciências sociais aplicadas, sobretudo no que se refere à abordagem qualitativa e à interpretação dos fenômenos sociais.

2.2.1 ABORDAGEM, NATUREZA E TIPOLOGIA DA PESQUISA

Tendo em vista o objetivo desta pesquisa, optou-se por uma abordagem metodológica que possibilitasse a construção de caminhos para responder à

problemática investigada: Como contribuir para a qualidade de vida dos servidores TAEs do IFNMG participantes do PGD em regime de teletrabalho?

A presente pesquisa caracteriza-se como de natureza aplicada, com abordagem quali-quantitativa e delineamento exploratório-descritivo. Tal configuração metodológica se mostra adequada ao objetivo desta pesquisa, compreender a percepção dos servidores TAEs do IFNMG, participantes do PGD em regime de teletrabalho, acerca de sua qualidade de vida.

A natureza aplicada justifica-se pelo propósito de produzir conhecimentos voltados à compreensão e ao enfrentamento de problemas concretos, principalmente no que se refere às condições de trabalho e à qualidade de vida dos servidores em contexto de teletrabalho. Conforme Gil (2002), esse tipo de pesquisa busca gerar soluções para problemas reais no âmbito da sociedade em que os pesquisadores estão inseridos.

Já a abordagem qualitativa possibilita explorar a complexidade do fenômeno investigado, considerando as dimensões física, mental e emocional dos servidores em relação à qualidade de vida no contexto do teletrabalho, o que é crucial para o desenvolvimento de um produto educacional relevante. Segundo Minayo (2014), a pesquisa qualitativa se dedica à compreensão de aspectos que não podem ser reduzidos à quantificação, como valores, crenças, motivações, atitudes e relações sociais. A pesquisa qualitativa volta-se para a compreensão de aspectos subjetivos da realidade social, já que abrange significados, valores, crenças, motivações e atitudes, os quais se inserem em um nível mais profundo das relações e dos fenômenos que não podem ser ou não deveriam ser quantificados.

Embora a pesquisa apresente abordagem qualitativa, também contempla uma dimensão quantitativa, decorrente da utilização de questões fechadas estruturadas em escala *Likert*. Os dados quantitativos foram organizados e analisados por meio de estatística descritiva simples, considerando a distribuição das respostas dos participantes, permitindo identificar tendências nas percepções dos servidores acerca da qualidade de vida no teletrabalho e complementar a análise das questões abertas.

Conforme Gil (2002), a combinação de procedimentos quantitativos e qualitativos possibilita uma compreensão mais ampla do fenômeno investigado, articulando dados objetivos, passíveis de mensuração, com interpretações acerca dos significados atribuídos pelos sujeitos à realidade estudada.

No concernente aos objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratório-descritiva. A dimensão exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema, permitindo a construção de hipóteses e compreensão de como o teletrabalho tem impactado a qualidade de vida dos servidores. Noutra giro, a dimensão descritiva busca caracterizar a realidade dos sujeitos investigados e identificar relações entre as variáveis analisadas (Gil, 2002; Triviños, 1987).

Embora a qualidade de vida seja compreendida em sua perspectiva ampliada, envolvendo dimensões físicas, mentais e emocionais, este estudo concentra sua análise nos aspectos físicos e ergonômicos do teletrabalho, por considerar as demais dimensões de forma contextual.

Cumprе esclarecer, ainda, que a pesquisa contempla servidores em regime de teletrabalho integral e parcial. Embora um dos objetivos específicos envolva a comparação da percepção dos servidores acerca da QVT antes e após a adesão ao teletrabalho, o foco analítico recai sobre as atividades desenvolvidas no ambiente domiciliar, porquanto, mesmo no teletrabalho parcial, o domicílio constitui um espaço central na execução do trabalho e apresenta desafios específicos relacionados às condições ergonômicas, físicas e organizacionais. Apesar de aspectos da QVT também se manifestarem no ambiente institucional presencial, o recorte metodológico adotado justifica-se pela necessidade de aprofundar a análise das condições de trabalho no domicílio, em consonância com os objetivos da pesquisa e com a proposta do produto educacional.

2.2.2 LÓCUS DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada no IFNMG, especificamente na Reitoria da instituição, local de atuação da pesquisadora. A escolha do lócus fundamenta-se na viabilidade de acesso aos participantes, na expressiva adesão dos servidores TAEs ao PGD em regime de teletrabalho e na relevância institucional do tema investigado, considerando a implementação do programa no âmbito da instituição.

2.2.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população do estudo foi composta por servidores TAEs lotados na Reitoria do IFNMG e participantes do PGD, em regime de teletrabalho integral ou parcial.

De acordo com dados da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, no período da pesquisa, havia 76 servidores em teletrabalho, sendo 52 em regime integral e 24 em regime parcial. Todos os servidores que atendiam aos critérios de inclusão foram convidados a participar do estudo, caracterizando uma tentativa de abordagem censitária.

Adotou-se uma amostragem não probabilística por acessibilidade ou conveniência. Foram considerados como critérios de inclusão: ser servidor TAE, estar lotado na Reitoria do IFNMG, estar formalmente vinculado ao PGD em regime de teletrabalho parcial ou integral, possuir idade igual ou superior a 18 anos e concordar voluntariamente em participar da pesquisa, mediante aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Foram excluídos da pesquisa os indivíduos que não atenderam aos critérios de inclusão estabelecidos.

Nos casos de teletrabalho parcial, consideraram-se, para fins de análise, as experiências e percepções dos servidores relacionadas às atividades desenvolvidas no ambiente domiciliar. Tal delimitação metodológica possibilita contemplar diferentes regimes de teletrabalho, sem perder o foco analítico nos desafios específicos do trabalho realizado no domicílio.

No âmbito da pesquisa qualitativa, a definição da amostra não se orienta por critérios estatísticos de representatividade, mas pela relevância, diversidade e profundidade das informações produzidas pelos participantes. Para Minayo (2012), a fidedignidade da análise está associada à capacidade de compreender e interpretar os significados atribuídos pelos sujeitos às suas experiências, vivências e práticas sociais, ancorando-se no diálogo entre o senso comum e a ação social.

Nesse sentido, a amostragem por acessibilidade mostra-se adequada aos objetivos do estudo.

Consoante Gil (2008, p. 94), a amostragem por acessibilidade:

Constitui o menos rigoroso de todos os tipos de amostragem. Por isso mesmo é destituída de qualquer rigor estatístico. O pesquisador seleciona os elementos a que têm acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo. Aplica-se este tipo de amostragem em estudos exploratórios ou qualitativos, onde não é requerido elevado nível de precisão.

Assim, devido ao método adotado, reforça-se a impossibilidade de generalização estatística dos resultados para toda a instituição ou para outros

contextos. Todavia, a abordagem qualitativa privilegia a profundidade da análise e a compreensão das percepções dos participantes acerca do fenômeno investigado.

2.2.4 PROCEDIMENTOS DE LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO E DOCUMENTAL

Para a fundamentação teórica e a contextualização do estudo, foram realizados levantamentos bibliográfico e documental, que subsidiaram a construção do referencial teórico e a compreensão do fenômeno investigado.

A pesquisa bibliográfica envolveu a análise de livros, artigos científicos e produções acadêmicas relacionadas à EPT, ao mundo do trabalho, à qualidade de vida e QVT, ao PGD, ao teletrabalho, à ergonomia e à ginástica laboral. As buscas foram realizadas nas bases de dados SciELO, Google Acadêmico e repositórios do ProfEPT. O levantamento bibliográfico e documental foi realizado por conveniência, com base em conhecimentos prévios da pesquisadora e em indicações do orientador, sendo selecionados materiais considerados pertinentes aos objetivos da investigação.

De acordo com Lakatos e Marconi (2003), a pesquisa bibliográfica consiste no levantamento dos principais trabalhos já realizados sobre determinado tema e oportuniza ao pesquisador acesso a dados relevantes e atualizados. Gil (2002) assinala que a principal vantagem reside no fato de assegurar ao investigador a cobertura de uma gama mais ampla de fenômenos do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

Complementarmente, a pesquisa documental contemplou a análise de normativas federais e institucionais acerca do teletrabalho e do PGD, incluindo o Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, o Decreto nº 11.072/2022 e a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI Nº 24, de 28 de julho de 2023. Ademais, foram examinados documentos institucionais do IFNMG, como o Plano de Desenvolvimento Institucional (2024-2028), as portarias Reitor(a) nº 420 e nº 421/2024, bem como o programa institucional PISQV, entre outros. Essa etapa teve o escopo de compreender de que maneira a qualidade de vida dos servidores em regime de teletrabalho tem sido contemplada nas diretrizes normativas e nas políticas institucionais. Dessa maneira, permite identificar convergências, lacunas e possibilidades de aprimoramento no âmbito do IFNMG.

A pesquisa documental, conforme Gil (2002), utiliza materiais que ainda não receberam tratamento analítico, ou que podem ser reelaborados de acordo com os

objetivos da investigação. Trata-se de uma estratégia que possibilita o acesso a fontes diversificadas, como relatórios, registros, arquivos e outros materiais relevantes. Por efeito, contribui para uma compreensão mais abrangente e contextualizada do objeto de estudo.

Assim, a articulação entre os levantamentos bibliográfico e documental permitiu não apenas o embasamento teórico da pesquisa, mas também a análise das diretrizes e práticas institucionais relacionadas à qualidade de vida no teletrabalho no âmbito do IFNMG.

2.2.5 INSTRUMENTO E PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados empíricos foi realizada por meio de um questionário estruturado on-line, elaborado na plataforma Google Forms. O instrumento foi adaptado do QWLQ-78, proposto por Dos Reis Júnior, Pilatti e Pedroso (2011), amplamente utilizado em estudos sobre QVT. Segundo Gil (2002), o questionário consiste em um conjunto de perguntas respondidas por escrito e representa um instrumento eficaz para a coleta sistematizada de informações.

O questionário foi composto por 57 questões, organizadas em seis dimensões analíticas: (1) Perfil sociodemográfico e profissional; (2) Estrutura e condições do trabalho; (3) Saúde e bem-estar; (4) Qualidade de vida e satisfação; (5) Relações interpessoais e clima organizacional; e (6) Necessidades e sugestões para promoção da saúde e QVT. O instrumento incluiu questões fechadas, com múltipla escolha, seleção e escala *Likert*, bem como questões abertas, destinadas à coleta de relatos e percepções qualitativas dos participantes. Sua elaboração esteve alinhada aos objetivos específicos da pesquisa, especialmente no que se refere à identificação das necessidades dos servidores em teletrabalho, à caracterização dos espaços e rotinas laborais e à análise dos impactos do teletrabalho na qualidade de vida dos TAEs participantes do PGD.

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

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

2.2.6 TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de Análise de Livre Interpretação (ALI), conforme proposta por Anjos, Rôças e Pereira (2019). É uma abordagem inserida no campo da pesquisa qualitativa, que viabiliza a compreensão e interpretação dos dados de forma aberta, não restrita a categorias previamente estabelecidas. O uso da ALI permite que os sentidos emergjam do material empírico de forma aberta e reflexiva, o que se mostra ideal para captar a complexidade das relações sociais e subjetivas que a quantificação não alcança, em constante diálogo com o referencial teórico-metodológico.

A ALI orienta-se pela identificação de temas e padrões interpretativos construídos a partir das falas dos participantes e do contexto investigado, favorecendo a compreensão da complexidade dos fenômenos sociais. Embora possibilite apreensões mais aprofundadas dos dados, essa abordagem exige rigor analítico, dada a presença da subjetividade no processo interpretativo, o que demanda consistência teórica e coerência interna na análise (Anjos; Rôças; Pereira, 2019).

A utilização da ALI é pertinente aos objetivos desta pesquisa, porque ajuda a integrar os dados empíricos à experiência da pesquisadora e ao referencial teórico, além de concorrer para uma interpretação contextualizada e para a proposição de iniciativas voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida dos servidores TAEs em teletrabalho no contexto do PGD.

O processo analítico foi desenvolvido em três etapas complementares:

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

3. Interpretação contextualizada dos dados, articulando os achados empíricos às discussões teóricas sobre teletrabalho, ergonomia, saúde do trabalhador, QVT e às especificidades do PGD no IFNMG.

A organização e sistematização dos dados foram realizadas manualmente, sem utilização de software específico de análise qualitativa. Apesar de isso configurar uma limitação técnica para estudos de maior escala, no presente trabalho, essa lacuna foi compensada pela profundidade interpretativa garantida pela ALI, valorizando a diversidade dos relatos e a densidade das interpretações produzidas.

2.2.7 DESENVOLVIMENTO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Com base nas informações coletadas e nas análises realizadas, foi desenvolvido o produto educacional proposto, o qual consiste em um Guia Digital de saúde, ergonomia e bem-estar para servidores TAEs em regime de teletrabalho no IFNMG.

A elaboração do material respaldou-se nas necessidades identificadas junto aos participantes, bem como no referencial teórico adotado, contemplando orientações práticas voltadas à educação e ao letramento em saúde; à ergonomia e organização do ambiente de teletrabalho; à gestão do tempo e da rotina; a pausas ativas e descanso visual; à ginástica laboral com foco nas queixas mais frequentes; à saúde mental e ao bem-estar; à alimentação saudável; à hidratação; ao sono; à desconexão.

Previamente à sua aplicação, o produto educacional foi submetido à apreciação de uma equipe técnica multidisciplinar, composta por um educador físico, um fisioterapeuta e um psicólogo, a fim de avaliar a pertinência, a clareza e a aplicabilidade do material. Para tanto, foi encaminhado o guia juntamente com um formulário de avaliação, por meio do qual os profissionais puderam apresentar sugestões e contribuições.

Após essa etapa, foram realizados os ajustes necessários, de modo a aprimorar o conteúdo do material antes de sua aplicação ao público-alvo.

2.2.8 APLICAÇÃO, AVALIAÇÃO E VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

A aplicação do produto educacional ocorreu de forma on-line, considerando o contexto de teletrabalho dos participantes. O Guia Digital foi disponibilizado aos servidores por meio do e-mail institucional, para possibilitar acesso individual, assíncrono e autônomo ao conteúdo.

Concomitantemente, foi encaminhado um questionário de avaliação, elaborado com o objetivo de analisar a clareza, a organização, a relevância e a aplicabilidade do material no contexto do teletrabalho. O instrumento foi estruturado on-line, na plataforma Google Forms, e contemplou questões fechadas, organizadas em escala *Likert*, e uma questão aberta, que permitiu a coleta de percepções, sugestões e críticas dos participantes.

Como escolha metodológica, o produto educacional foi disponibilizado para avaliação por 15 (quinze) servidores participantes da pesquisa, visando analisar sua aplicabilidade, adequação e contribuição para a promoção da saúde e da qualidade de vida no contexto do teletrabalho. A avaliação contou com a participação de seis servidores respondentes, cujas contribuições subsidiaram a análise e o aprimoramento do material desenvolvido.

A avaliação do produto educacional constituiu uma etapa importante do processo de validação, permitindo identificar a percepção dos participantes quanto à qualidade técnica, organização, linguagem, acessibilidade e potencial de utilização do Guia Digital no contexto institucional.

Por fim, destaca-se que a validação do produto educacional foi feita pela banca de defesa do ProfEPT, conforme as diretrizes do programa.

2.2.9 CUIDADOS ÉTICOS

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

Antes do início do questionário, os participantes tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponibilizado na primeira sessão do formulário eletrônico, que continha todas as informações para adequado esclarecimento, com garantias e direitos previstos nas Resoluções CNS nº 466/2012 e 510/2016. O TCLE apresentou, de forma clara e objetiva, os objetivos da pesquisa, a voluntariedade da participação, a garantia de confidencialidade dos dados e a possibilidade de desistência a qualquer momento, sem quaisquer prejuízos aos participantes.

Foram assegurados o anonimato dos participantes e a confidencialidade das informações fornecidas, sendo os dados utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e científicos. Com vistas à preservação da identidade dos respondentes, eventuais falas foram apresentadas de forma anônima, sem qualquer elemento que possibilitasse sua identificação. Os dados coletados foram armazenados sob responsabilidade da pesquisadora, em dispositivo eletrônico local e protegido, e serão removidos das plataformas virtuais após a conclusão da pesquisa.

O registro de consentimento foi feito digitalmente, por meio da marcação obrigatória de uma caixa de seleção, com a seguinte declaração: “Declaro que li e entendi as informações apresentadas neste termo e que aceito participar voluntariamente da pesquisa”. Essa manifestação é considerada como a assinatura digital do termo.

O convite à participação voluntária foi enviado por e-mail institucional (Gmail), de forma ética e individualizada, sem utilizar listas que permitam a identificação dos convidados ou visualização de dados de contato por terceiros. Os e-mails foram enviados com uso de cópia oculta, a fim de preservar a privacidade dos participantes.

2.2.9.1 Riscos

Os riscos associados à presente pesquisa são considerados mínimos; estão relacionados, principalmente, à possível interferência na rotina dos participantes e a eventuais desconfortos, como cansaço ou incômodo durante o preenchimento do questionário.

Com o objetivo de minimizar tais riscos, foram asseguradas informações claras quanto à natureza voluntária da participação, sendo garantido aos participantes o direito de recusar ou interromper sua participação a qualquer momento, sem

quaisquer prejuízos. De mais a mais, o instrumento de coleta de dados foi elaborado de forma clara, objetiva e concisa, a fim de reduzir o tempo de resposta e possíveis desconfortos.

Uma vez que a coleta de dados ocorreu em ambiente virtual, reconhecem-se também riscos voltados ao uso de meios eletrônicos e atividades não presenciais, especialmente aqueles relacionados às limitações das tecnologias digitais. Nesse sentido, foram adotadas medidas adequadas de segurança da informação e proteção de dados, com vistas à preservação da confidencialidade. Contudo, não é possível garantir a eliminação total de riscos associados ao ambiente digital, devido à constante evolução das ameaças no meio cibernético.

Adicionalmente, acerca da participação nas atividades de ginástica laboral propostas no produto educacional, podem ocorrer desconfortos físicos leves, como fadiga muscular ou indisposição momentânea, sobretudo em casos de execução inadequada dos exercícios ou limitações individuais não informadas previamente. Para minimizar riscos, as práticas foram planejadas com exercícios de baixa intensidade, acompanhados de orientações claras quanto à execução, com respeito aos limites individuais dos participantes e incentivo à interrupção imediata em caso de qualquer desconforto.

É necessário enfatizar que o Guia Digital possui caráter educativo e orientador, mas não substitui a avaliação individualizada ou o acompanhamento por profissionais da área da saúde.

No que diz respeito à compensação e indenização, esclarece-se que não haverá qualquer tipo de compensação financeira aos participantes, já que a participação não implica custos pessoais. Entretanto, conforme previsto no TCLE, caso ocorra algum dano comprovadamente decorrente da participação na pesquisa, o participante terá direito à indenização, nos termos da legislação vigente.

2.2.9.2 Benefícios

A presente pesquisa apresenta potencial para contribuir, em diferentes dimensões, para a promoção da qualidade de vida dos servidores TAEs do IFNMG, participantes do PGD em regime de teletrabalho. A partir da análise das percepções e experiências dos participantes, busca-se subsidiar a proposição de ações e

estratégias voltadas ao aprimoramento das condições de trabalho e do bem-estar no contexto laboral.

De mais a mais, o produto educacional desenvolvido concorre para o fortalecimento do letramento em saúde no contexto do teletrabalho, notadamente em relação à ergonomia, à organização do trabalho e às práticas de autocuidado, promovendo maior autonomia dos servidores na gestão de sua saúde e qualidade de vida.

Adicionalmente, o estudo poderá servir como referência para outras instituições públicas e privadas que adotam o teletrabalho, oferecendo subsídios para a implementação e o aperfeiçoamento de práticas institucionais relacionadas à gestão do teletrabalho.

No âmbito acadêmico-científico, a pesquisa contribui para o aprofundamento das discussões sobre QVT, teletrabalho e saúde do trabalhador, o que amplia o conhecimento existente e fornece informações relevantes para o desenvolvimento de futuras investigações na área.

2.2.9.3 Devolutiva

A devolutiva dos resultados da pesquisa foi realizada após a defesa do trabalho, com a versão final da dissertação e do produto educacional concluídos. Os participantes receberam, por meio de e-mail, os principais resultados e contribuições do estudo, bem como o produto educacional desenvolvido no âmbito da pesquisa.

Diante do percurso metodológico delineado, passa-se à análise e discussão dos dados produzidos na pesquisa, à luz do referencial teórico apresentado.

3 ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES)

Este capítulo apresenta a análise e a discussão dos dados obtidos na pesquisa realizada com servidores TAEs do IFNMG, participantes do PGD em regime de teletrabalho. A análise apoia-se nas respostas ao questionário aplicado, articulando os dados empíricos ao referencial teórico apresentado nos capítulos anteriores.

Para a interpretação dos dados, adotou-se a ALI, abordagem situada no campo da pesquisa qualitativa, que permite ao pesquisador interpretar os dados de forma aberta e reflexiva, integrando evidências empíricas às perspectivas teórico-metodológicas que fundamentam o estudo (Anjos; Rôças; Pereira, 2019).

Com vistas à organização da análise, os resultados foram estruturados a partir dos blocos temáticos do instrumento de coleta de dados.

3.1 BLOCO 1: PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL

Este bloco apresenta o perfil sociodemográfico e profissional dos participantes da pesquisa, considerando características pessoais e ocupacionais dos servidores TAEs que atuam em regime de teletrabalho no âmbito do PGD na Reitoria do IFNMG. A análise desse perfil é fundamental para a compreensão do contexto em que os servidores estão inseridos, permitindo interpretar, de forma mais consistente, as percepções concernentes à QVT.

Dos 76 servidores convidados a participar da pesquisa, 27 responderam ao questionário. Os participantes estavam vinculados a diferentes cargos e setores administrativos da Reitoria do IFNMG.

A taxa de retorno observada pode estar associada a diversos fatores institucionais e organizacionais, como elevadas demandas laborais, cumprimento de prazos institucionais, sobrecarga de atividades e participação simultânea em outras atividades administrativas. Além disso, fatores como priorização de demandas urgentes, percepção reduzida da relevância da pesquisa, saturação de formulários e comunicações internas também podem ter influenciado o nível de adesão dos participantes. Registra-se, ainda, que uma servidora não participou da pesquisa por se encontrar em licença-maternidade, o que representa uma limitação no alcance da investigação.

3.1.1 Cargo e Setor de Atuação

Observa-se, entre os participantes, uma diversidade de cargos, afinal existe uma heterogeneidade de funções desempenhadas no âmbito da Reitoria do IFNMG. Essa configuração indica que o teletrabalho, no contexto do PGD, não se restringe a áreas específicas, mas se distribui de forma abrangente entre diferentes setores institucionais.

Há a predominância do cargo de contador (5 servidores), seguido por assistente em administração (4) e técnico em assuntos educacionais (3). Os cargos de administrador, auditor e técnico em contabilidade aparecem com 2 participantes cada, enquanto os demais cargos são representados por 1 servidor, incluindo bibliotecário-documentalista, engenheiro civil, pedagogo, psicólogo, programador visual, revisor de texto, tecnólogo, técnico em tecnologia da informação e auxiliar em administração. Ou seja, tem-se uma diversidade funcional.

No que se refere ao setor de atuação, verifica-se maior concentração na Pró-Reitoria de Administração (PROAD), com 12 participantes, seguida pela Pró-Reitoria de Ensino (PROEN), com 4. A Auditoria Interna (AUDIN), a Diretoria de Assuntos Estudantis (DAE) e a Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PROPPI) contam com 2 participantes. As demais unidades apresentam participação pontual, com 1 servidor, sendo elas: Diretoria de Gabinete (GAB), Departamento de Comunicação (DCOM), Diretoria de Desenvolvimento Institucional (DDI), Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROEX) e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).

Para melhor visualização, a distribuição dos servidores por cargo e setor de atuação encontra-se sistematizada na Tabela 2.

TABELA 2 – Distribuição profissional por cargo e setor de atuação

Variável	Categoria	Quantidade
Cargo	Contador	5
	Assistente em administração	4
	Técnico em assuntos educacionais	3
	Técnico em contabilidade	2
	Administrador	2
	Auditor	2
	Tecnólogo	1
	Revisor de texto	1
	Programador visual	1
	Psicólogo	1
	Pedagogo	1
	Engenheiro civil	1
	Bibliotecário-documentalista	1
	Técnico em tecnologia da informação	1
	Auxiliar em administração	1
Setor de atuação	PROAD	12
	PROEN	4
	PROPI	2
	AUDIN	2
	DAE	2
	PROEX	1
	DDI	1
	DECOM	1
	GAB	1
	PROGEP	1

FONTE: Tabela elaborada pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

A diversidade de cargos e a distribuição entre diferentes setores institucionais evidenciam que o teletrabalho, no âmbito do PGD, não se restringe a uma área específica, mas abrange múltiplas funções administrativas e estratégicas da instituição. Destaca-se, porém, a maior concentração na área administrativa (PROAD), o que pode estar relacionado à natureza das atividades desenvolvidas nesses setores, muitas das quais são passíveis de execução remota.

Esse cenário reforça o caráter estratégico e estruturante do trabalho técnico-administrativo no funcionamento institucional, uma vez que tais atividades dão suporte às dimensões acadêmicas, gerenciais e operacionais do IFNMG. Corroborando essa análise, Ramos (2014) compreende o trabalho como uma dimensão constitutiva da vida social e da organização produtiva, mediando as relações entre os sujeitos e as estruturas institucionais. Assim, ao se inserir em diferentes setores e funções, o teletrabalho não apenas reorganiza a forma de execução das atividades, pois,

também, redefine dinâmicas institucionais, relações profissionais e modos de produção no serviço público.

3.1.2 Perfil Sociodemográfico e Profissional

Os dados apresentados na Tabela 3 indicam características relevantes do perfil sociodemográfico e profissional dos participantes da pesquisa, permitindo compreender elementos que influenciam a vivência do teletrabalho no âmbito do PGD.

No que se refere ao sexo, há predominância feminina (18 participantes), em comparação ao masculino (9 participantes). O resultado dialoga com as transformações contemporâneas no mundo do trabalho, marcadas pela ampliação da participação feminina em atividades intelectuais e administrativas (Antunes, 2018).

A análise da faixa etária revela concentração majoritária entre 40 e 49 anos (13 participantes), seguida pelas faixas de 30 a 39 anos (7 participantes) e 50 a 59 anos (6 participantes). Há apenas 1 participante entre 60 e 69 anos. Esse perfil indica um grupo composto predominantemente por servidores com maturidade profissional e experiência acumulada, o que pode favorecer maior capacidade de adaptação ao teletrabalho, especialmente no que diz respeito à autonomia, organização das atividades e gestão do tempo.

Quanto à escolaridade, tem-se elevado nível de qualificação dos participantes, com predominância de servidores com titulação em nível de mestrado (15) e especialização (11), além de 1 participante com doutorado. O cenário em tela evidencia a efetividade das políticas de desenvolvimento e qualificação profissional na carreira dos TAEs. Nessa perspectiva, Saviani (2007) sublinha que a formação humana deve ser compreendida para além da dimensão técnica, visto que envolve, também, a construção de uma consciência crítica acerca do trabalho e de sua função social, aspecto fundamental no contexto do serviço público.

Acerca do tempo de atuação no IFNMG, a maioria dos participantes possui entre 11 e 15 anos de serviço (21 respondentes), seguida pelas faixas de 6 a 10 anos (4 participantes), até 5 anos (1 participante) e mais de 20 anos (1 participante). Não há registros na faixa de 16 a 20 anos. Os dados revelam uma trajetória profissional consolidada entre os respondentes, o que tende a contribuir para maior familiaridade com os processos institucionais, para o fortalecimento do vínculo organizacional e para a maior autonomia na execução das atividades em regime de teletrabalho.

O perfil identificado nesta pesquisa aproxima-se daquele encontrado por Silva (2021) e Oliveira (2025), que também observaram predominância de servidores com elevada qualificação acadêmica e ampla experiência profissional entre os participantes do teletrabalho. Esses autores destacam que a experiência acumulada e a autonomia profissional favorecem a adaptação às exigências do trabalho remoto. De forma semelhante, os resultados obtidos no IFNMG sugerem que a maturidade profissional e o elevado nível de escolaridade podem contribuir para uma gestão mais autônoma das atividades desenvolvidas no âmbito do PGD.

TABELA 3 – Perfil Sociodemográfico e Profissional

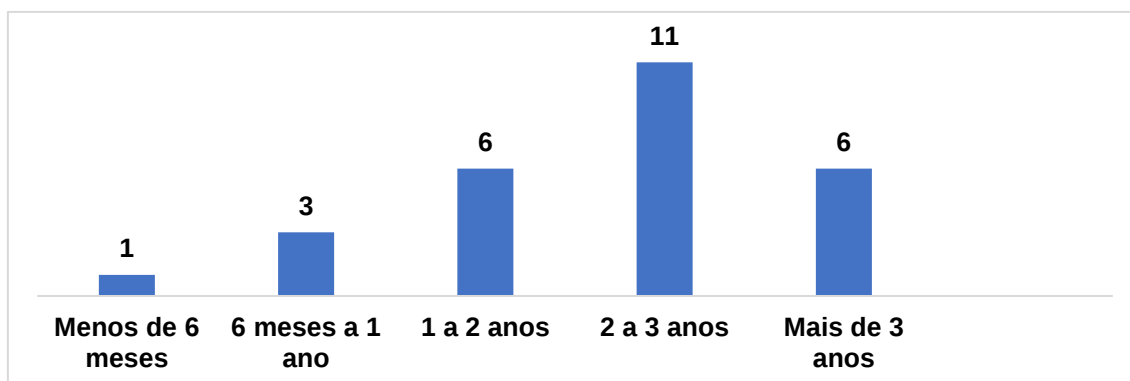
Variável	Categoria	Quantidade
Sexo	Feminino	18
	Masculino	9
Faixa etária	30-39 anos	7
	40-49 anos	13
	50-59 anos	6
	60-69 anos	1
Escolaridade	Especialização	11
	Mestrado	15
	Doutorado	1
Tempo de atuação no IFNMG	1-5 anos	1
	6-10 anos	4
	11-15 anos	21
	16-20 anos	0
	Mais de 20 anos	1

FONTE: Tabela elaborada pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

3.1.3 Adesão e preferência pelo teletrabalho

Os dados indicam experiência significativa dos participantes com o teletrabalho no âmbito do PGD. Observa-se que 11 servidores atuam nessa modalidade entre 2 e 3 anos, 10 possuem até dois anos de experiência e 6 indicaram mais de três anos de atuação, conforme apresentado no Gráfico 1. Esse cenário expõe que a maioria dos respondentes já vivenciou o teletrabalho por tempo suficiente para consolidar percepções sobre suas potencialidades e seus desafios.

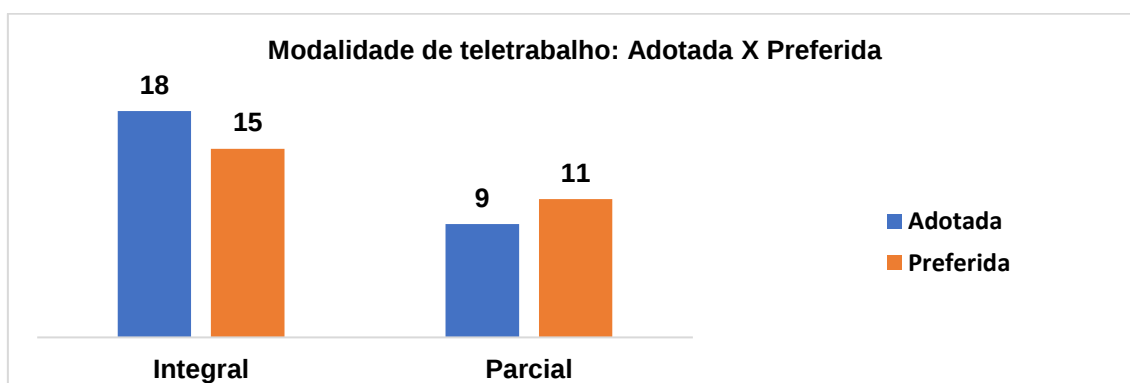
GRÁFICO 1 – Tempo de experiência no teletrabalho



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Sobre a modalidade adotada, predomina o teletrabalho integral, praticado por 18 participantes, enquanto 9 servidores atuam em regime parcial, alternando atividades presenciais e remotas. Quando questionados sobre a modalidade considerada ideal para o desenvolvimento de suas atividades, 15 participantes manifestaram preferência pelo teletrabalho integral, enquanto 11 indicaram o modelo parcial e apenas 1 participante afirmou não possuir preferência, conforme apresentado no Gráfico 2.

GRÁFICO 2 – Modalidade de teletrabalho



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

O resultado revela não apenas a valorização do teletrabalho, mas também a relevância do modelo híbrido como alternativa que possibilita equilíbrio entre flexibilidade e interação presencial.

Entre os participantes que indicaram preferência pelo teletrabalho parcial, 12 responderam à questão sobre a proporção ideal entre atividades remotas e presenciais. Entre eles, 4 servidores preferem a configuração de 4 dias remotos e 1

presencial, enquanto 3 optam por 3 dias remotos e 2 presenciais. Além disso, 1 participante indicou preferência por apenas 1 dia remoto por semana. No que se refere a modelos com menor frequência presencial, 3 participantes têm preferência por comparecimento presencial a cada 15 dias. Os dados apontam a inexistência de um modelo único ideal, além de reforçar a necessidade de flexibilidade institucional para contemplar diferentes perfis e demandas de trabalho.

De modo geral, os resultados demonstram uma valorização expressiva do teletrabalho entre os participantes, sobretudo pela possibilidade de reorganização do tempo e do espaço laboral. Essa flexibilidade pode contribuir para diferentes dimensões da qualidade de vida, que, conforme Minayo, Hartz e Buss (2000), envolve a percepção subjetiva do indivíduo acerca de seu bem-estar nas diversas esferas da vida.

Entretanto, essa percepção positiva deve ser analisada de forma crítica. Para Antunes (2018), a flexibilidade associada ao teletrabalho pode coexistir com processos de intensificação do trabalho, ampliação das jornadas e maior responsabilização individual. Assim, embora o teletrabalho seja amplamente valorizado pelos servidores, sua efetividade depende de condições institucionais adequadas que garantam equilíbrio entre produtividade, saúde e qualidade de vida.

Os resultados corroboram os estudos de Silva (2021) e Oliveira (2025), que identificaram elevada aceitação do teletrabalho entre servidores da Rede Federal. Em ambas as pesquisas, a flexibilidade e a autonomia foram apontadas como fatores centrais para a satisfação com essa modalidade. Os achados do presente estudo reforçam essa tendência ao evidenciar a preferência predominante pelo teletrabalho integral ou híbrido, demonstrando que os participantes associam essa modalidade a melhores condições para organização da rotina e equilíbrio entre as demandas pessoais e profissionais.

Em suma, este bloco contribui diretamente para o alcance do objetivo específico de obter informações referentes aos espaços laborais e ao perfil dos servidores, permitindo contextualizar as análises sobre a qualidade de vida no teletrabalho e compreender as condições em que essa experiência se desenvolve.

3.2 BLOCO 2: ESTRUTURA E CONDIÇÕES DO TRABALHO

Este bloco analisa a estrutura e as condições de trabalho dos servidores TAEs participantes do PGD em regime de teletrabalho na Reitoria do IFNMG, com ênfase no contexto do teletrabalho, mas sem desconsiderar aspectos do trabalho presencial. A compreensão dessas condições é central para a análise da QVT, uma vez que aspectos físicos, organizacionais e ambientais influenciam diretamente o bem-estar e a saúde dos trabalhadores.

Nessa perspectiva, segundo Limongi-França (2008, 2023), a QVT está diretamente relacionada às condições em que as atividades são realizadas, envolvendo dimensões estruturais, organizacionais e psicossociais.

3.2.1 Ambiente de Trabalho Presencial

Antes da implementação do teletrabalho, a estrutura do ambiente de trabalho na Reitoria do IFNMG foi avaliada predominantemente como positiva pelos participantes da pesquisa, conforme apresentado na Tabela 4.

TABELA 4 – Avaliação do ambiente de trabalho presencial

Classificação	Frequência
Excelente	4
Boa	17
Regular	4
Ruim	2
Muito ruim	0

FONTE: Tabela elaborada pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Em um primeiro nível de análise, a predominância das avaliações “boa” e “excelente” sugere adequação das condições institucionais de trabalho. No entanto, uma leitura mais aprofundada dos dados, articulada às respostas qualitativas, evidencia que essa percepção positiva convive com limitações estruturais que impactam a experiência laboral.

As falas dos participantes¹ assinalam aspectos favoráveis relacionados à infraestrutura disponível:

“Espaço, ambiente e equipamentos apropriados, sala climatizada.” (S4)

“O posto de trabalho contempla as necessidades funcionais para o exercício da atividade”. (S23)

Tais elementos indicam que o ambiente institucional oferece condições consideradas adequadas ao desenvolvimento das atividades. Porém, emergem fragilidades importantes, especialmente no que se refere à ergonomia, ao ruído e à privacidade:

“A estrutura do ambiente atende bem as necessidades do trabalho. Alguns pequenos detalhes poderiam ser melhorados, como iluminação, mobiliário.” (S27)

“Pouca privacidade acústica para garantir o sigilo dos atendimentos e ruídos de outros ambientes.” (S17)

Esses achados expõem que a percepção de qualidade não implica ausência de problemas, pois existem tensões entre a organização institucional do trabalho e as demandas específicas das atividades desempenhadas. A limitação da privacidade acústica, por exemplo, torna-se particularmente relevante em atividades que exigem sigilo, enquanto a inadequação de mobiliário e iluminação aponta para lacunas na dimensão ergonômica.

Nesse sentido, os resultados manifestam que, apesar de o ambiente presencial ser avaliado como satisfatório, a ergonomia não se configura como uma política institucional plenamente estruturada. Essa constatação dialoga com Oliveira e Keine (2020), segundo os quais a ergonomia deve ser compreendida como um processo contínuo e estratégico, voltado à promoção da saúde e do conforto no trabalho.

Assim, ainda que o ambiente presencial seja avaliado como satisfatório, persistem limitações estruturais que impactam a experiência laboral, sobretudo no que se refere à ergonomia e à privacidade, por isso há necessidade de intervenções institucionais mais sistemáticas.

¹ Na descrição das falas, iremos nos valer da transcrição diplomática, que preserva o texto conforme foi elaborado, sem submetê-lo a quaisquer correções ou indicações de desvio gramatical.

3.2.2 Estrutura, Ergonomia e Organização do Trabalho no Teletrabalho

Com a adoção do teletrabalho, observa-se uma mudança significativa na forma como as condições de trabalho são organizadas e percebidas pelos servidores. A avaliação do ambiente remoto mantém-se predominantemente positiva, conforme demonstrado na Tabela 5.

TABELA 5 – Avaliação do ambiente no teletrabalho

Classificação	Frequência
Excelente	6
Boa	16
Regular	3
Ruim	2
Muito ruim	0

FONTE: Tabela elaborada pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Para fins de comparação entre os contextos presencial e remoto, apresenta-se o Gráfico 3, que sintetiza a avaliação dos ambientes de trabalho. A par dessas informações, nota-se que, embora a avaliação do ambiente de trabalho permaneça predominantemente positiva em ambas as modalidades, há uma mudança qualitativa considerável na forma como essas condições são produzidas. No teletrabalho, a melhoria na percepção do ambiente está diretamente associada à autonomia do servidor para organizar seu espaço laboral, diferentemente do contexto presencial, em que essa estrutura é institucionalmente fornecida.

No entanto, essa percepção positiva não implica, necessariamente, conformidade com os parâmetros ergonômicos estabelecidos em normativas. De acordo com a NR-17, que dispõe sobre ergonomia, as condições de trabalho devem ser adaptadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores, garantindo conforto, segurança e desempenho eficiente (Brasil, 2022). Mas, no teletrabalho, a responsabilidade pela adequação ergonômica é transferida ao indivíduo, o que pode resultar em ambientes apenas parcialmente adequados, apesar de percebidos como confortáveis.

Assim, o Gráfico 3 não apenas põe em evidência a avaliação subjetiva positiva do ambiente remoto, porquanto revela, também, uma possível dissociação entre

conforto percebido e adequação ergonômica, indicando a necessidade de maior atenção institucional às condições reais de trabalho no domicílio.

Essa mudança é expressa nos relatos dos participantes:

“Em casa, eu consigo organizar meu ambiente de um jeito mais agradável, com iluminação, temperatura e disposição que me deixam mais à vontade.” (S9)

“Não há interferências constantes de pessoas no ambiente, causando distrações, como era no presencial.” (S16)

Os relatos mostram que o teletrabalho amplia o controle do trabalhador sobre o ambiente laboral e, por consequência, contribui para uma percepção mais favorável das condições de trabalho. Não obstante, essa autonomia não se apresenta de forma neutra, porque está diretamente associada à responsabilização individual pela organização e manutenção desse ambiente.

Ademais, a realização do trabalho no ambiente doméstico implica a coexistência de demandas profissionais e pessoais no mesmo espaço físico, o que pode gerar interferências e comprometer a concentração e o desempenho. A sobreposição de papéis salienta a diluição das fronteiras entre vida laboral e vida privada, daí constituir um dos principais desafios estruturais do teletrabalho.

Nessa conjuntura, existe uma dinâmica central: a transferência de responsabilidades. De acordo com o estabelecido na Instrução Normativa nº 24/2023, cabe ao servidor prover e organizar a infraestrutura necessária ao trabalho remoto, sem ônus para a administração pública. Tal diretriz sinaliza um deslocamento das responsabilidades institucionais para o indivíduo e reconfigura a forma como as condições de trabalho são produzidas.

Essa lógica encontra respaldo na análise de Gentili (1999, 2017), ao discutir as implicações neoliberais das transformações contemporâneas nas relações de trabalho, marcadas pela intensificação da responsabilização individual. No contexto analisado, essa dinâmica se materializa nas experiências concretas dos servidores, que passam a assumir a organização de seus espaços laborais.

Dessa maneira, os dados indicam que, embora o ambiente seja percebido como mais confortável, tal condição passa a depender, em grande medida, de investimentos e adaptações realizadas pelo próprio servidor:

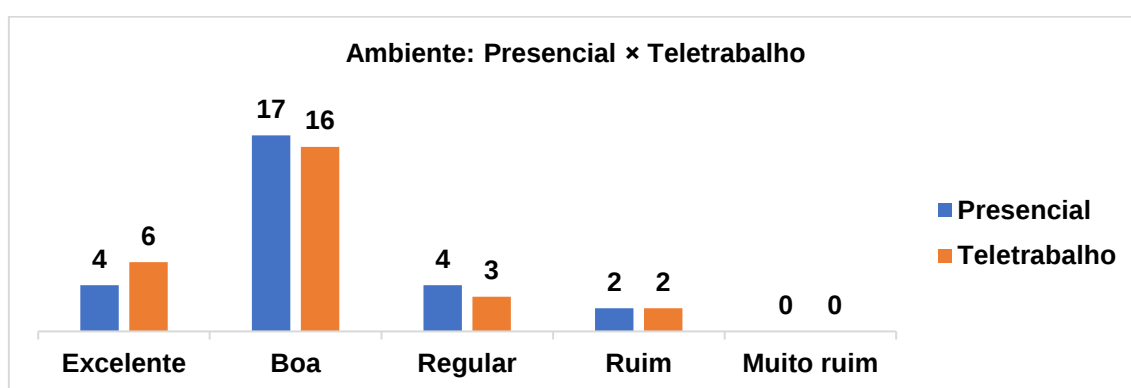
“Eu tenho um espaço adequado para meu trabalho, mas ainda preciso investir um pouco mais em mobiliário para ajudar na ergonomia.” (S5)

"Uso meu notebook e tela auxiliar e cadeira adequada. Porém não tenho ar condicionado, apoio de pés e minha mesa é pequena, comprometendo em parte o conforto no trabalho." (S21)

"Falta mobiliário mais adequado e de um espaço melhor planejado." (S26)

Essa relação entre autonomia e investimento individual evidencia que a melhoria das condições de trabalho não ocorre de forma homogênea, podendo gerar desigualdades entre os trabalhadores.

Gráfico 3 – Avaliação do ambiente de trabalho



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Acerca das condições ergonômicas, os dados exibem limitações relevantes, conforme apresentado na Tabela 6. Verifica-se que a maioria dos participantes não dispõe de condições ergonômicas plenamente adequadas, o que aponta uma lacuna significativa na estrutura do teletrabalho.

TABELA 6 – Condições ergonômicas no teletrabalho

Condição	Frequência
Sim, possuí todos os equipamentos adequados	10
Possui parcialmente	15
Não possui	2

FONTE: Tabela elaborada pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

À luz da NR-17, esses achados tornam-se ainda mais relevantes, já que a ausência ou inadequação de mobiliário e equipamentos comprometem diretamente a saúde do trabalhador. Como consequência, pode favorecer o desenvolvimento de

DORT, fadiga e desconforto físico. Observa-se que 15 servidores relataram possuir apenas condições ergonômicas parciais (Tabela 6), o que indica uma lacuna estrutural significativa na organização do teletrabalho.

Importa destacar que essa lacuna nem sempre é percebida de forma imediata pelos trabalhadores, visto que a avaliação subjetiva de conforto pode não corresponder à adequação técnica exigida pelas normas ergonômicas. Assim, cria-se um cenário de risco silencioso, no qual o desconforto e a sobrecarga física podem se desenvolver progressivamente, sem reconhecimento institucional suficiente.

Ainda que parte expressiva dos servidores possua um espaço exclusivo para o desenvolvimento das atividades, conforme apresentado na Tabela 7, essa condição não se traduz, necessariamente, em adequação ergonômica.

TABELA 7 – Espaço para realização do teletrabalho

Condição	Frequência
Possui espaço exclusivo	21
Espaço compartilhado	6

FONTE: Tabela elaborada pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Os dados quantitativos e qualitativos convergem ao demonstrarem que a adequação ergonômica no teletrabalho permanece limitada, mesmo quando há disponibilidade de espaço para a realização das atividades. Nesse âmbito, a organização do ambiente, a adequação do mobiliário e a aquisição de equipamentos passam a depender da iniciativa individual do trabalhador.

Tal configuração reforça o deslocamento das responsabilidades institucionais para o indivíduo, já evidenciado anteriormente. Isso comprova que a autonomia no teletrabalho está diretamente associada à capacidade de investimento e adaptação do próprio servidor. Essa dinâmica tende a produzir condições desiguais de trabalho, na medida em que nem todos dispõem dos mesmos recursos para estruturar um ambiente ergonomicamente adequado.

Essa condição dialoga com Gentili (1999, 2017), para quem as transformações no mundo do trabalho contemporâneo estão propensas a ampliar desigualdades, principalmente quando há transferência de responsabilidades institucionais para o indivíduo.

Na verdade, constata-se, de forma mais acentuada, um processo de transferência estrutural de responsabilidades institucionais para o trabalhador, especialmente no que se refere à organização e ao custeio do ambiente de trabalho remoto. A obrigatoriedade de o servidor prover a infraestrutura necessária ao teletrabalho, consoante a Instrução Normativa nº 24/2023, sem ônus para a administração pública, produz uma condição potencial de desigualdade material entre os trabalhadores, haja vista que a adequação do ambiente doméstico passa a depender diretamente da capacidade individual de investimento.

Essa configuração sugere um cenário de precarização indireta do trabalho, no qual a instituição mantém a responsabilidade sobre a gestão das atividades, mas transfere ao servidor os custos associados à execução do trabalho, como mobiliário, equipamentos e adequações ergonômicas.

Os achados aproximam-se das reflexões desenvolvidas por Nepomuceno (2025), que destaca a relevância das condições ergonômicas para a promoção da saúde do trabalhador. Embora os participantes relatem maior conforto e autonomia no ambiente domiciliar, os dados revelam limitações relacionadas à adequação ergonômica e à infraestrutura disponível. A pesquisa amplia essas discussões ao demonstrar que, no contexto do PGD, a responsabilidade pela estruturação do ambiente de trabalho é frequentemente transferida para o próprio servidor.

Desse modo, o bem-estar no teletrabalho passa a ser condicionado não apenas por políticas institucionais, mas também por recursos pessoais, o que pode aprofundar assimetrias entre os trabalhadores.

3.2.3 Organização do Trabalho, Jornada e Condições Ambientais no Teletrabalho

As condições ambientais no teletrabalho foram avaliadas de forma relativamente positiva, sobretudo quanto à iluminação e ao nível de ruído (Tabela 8). Apesar dessa avaliação favorável, os relatos evidenciam a presença de interferências no ambiente domiciliar:

“O espaço e equipamentos são bons, mas o "ruído" incomoda em alguns momentos (crianças).” (S8)

“Interferências domésticas.” (S11)

Os dados manifestam que o espaço doméstico, embora apresente maior possibilidade de controle individual, não está isento de interferências, porque existe a

sobreposição entre as esferas da vida pessoal e profissional. Essa configuração dialoga com Antunes (2018), segundo o qual o teletrabalho tende a dissolver as fronteiras entre trabalho e vida privada.

TABELA 8 – Condições ambientais no teletrabalho

Condição	Frequência
Iluminação adequada	22
Iluminação parcialmente adequada	5
Ambiente silencioso	15
Ambiente parcialmente silencioso	12

FONTE: Tabela elaborada pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

A respeito do volume de demandas, ocorre um cenário heterogêneo, conforme demonstrado na Tabela 9, no qual parte dos servidores percebe aumento das demandas. As falas revelam a intensificação do trabalho mediado por tecnologias digitais:

“O contato via aplicativo de comunicação instantânea foi o mais comprometido nessa migração. O fluxo de mensagens em horários indistintos, sempre esperando respostas em curto prazo, sem que exista em escala de demandas definida para atendimento das solicitações.” (S21)

“Demandas enviadas fora de horário, necessidade de atendimentos extras fora de horário.” (S22)

Associado ao volume de demandas, há um problema crítico: a invasão da vida privada decorrente da dificuldade de desconexão do trabalho. Essa questão é intensificada pelo uso contínuo de tecnologias de comunicação, especialmente aplicativos de mensagens instantâneas. O cenário em tela concorre para a ampliação da jornada de trabalho de forma difusa, caracterizando um processo de hiperconectividade, no qual as fronteiras entre o tempo laboral e o tempo pessoal tornam-se cada vez mais difusas.

Tal dinâmica reforça a fragilização dos limites da jornada de trabalho, em que o recebimento de demandas profissionais em horários indistintos extrapola os horários formais. Por efeito, gera sobrecarga, sensação de disponibilidade permanente e potenciais prejuízos à saúde mental e ao bem-estar dos trabalhadores. Esses

elementos, por indicarem a ampliação da disponibilidade do trabalhador, reforçam o argumento de Antunes (2018) acerca da intensificação do trabalho contemporâneo.

TABELA 9 – Percepção sobre o aumento de demandas no teletrabalho

Condição	Frequência
Não houve aumento	13
Aumentou um pouco	7
Aumentou significativamente	7
Diminuiu	0

FONTE: Tabela elaborada pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

No que se refere à organização da jornada, os dados reverberam dificuldades no cumprimento de horários definidos, conforme apresentado na Tabela 10. Ora, ocorre a fragilização dos limites temporais do trabalho. Essa dinâmica se concretiza nas experiências a seguir:

“Estar em regime de trabalho remoto me fez perder um pouco a noção do tempo. Quando inicio uma atividade, sigo a desenvolvendo até a conclusão, sem que seja respeitado o tempo de trabalho definido.” (S21)

“Dificuldade de respeitar os horários devido ao excesso de trabalho.” (S6)

As declarações atestam que a flexibilidade do teletrabalho, apesar de ampliar a autonomia, favorece a extensão da jornada e a intensificação do trabalho, com servidores perdendo a noção do tempo e, muitas vezes, trabalhando além das 8 horas diárias para conseguir concluir suas tarefas.

TABELA 10 – Cumprimento da jornada no teletrabalho

Condição	Frequência
Cumprimentos rigorosamente	8
Cumprimentos parcialmente	16
Não possui horário definido	3

FONTE: Tabela elaborada pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Os resultados demonstram que o teletrabalho promove uma reconfiguração significativa das condições de trabalho, marcada pela ampliação da autonomia e pela transferência de responsabilidades ao trabalhador. Ao mesmo tempo que possibilita maior controle sobre o ambiente laboral, essa modalidade também impõe ao indivíduo

a responsabilidade pela estruturação de condições adequadas, notadamente no que se refere à ergonomia e à infraestrutura.

Além disso, a flexibilização mediada por tecnologias digitais tem a propensão de fragilizar os limites da jornada, porque viabiliza a intensificação do trabalho e a ampliação da disponibilidade do servidor.

Os resultados corroboram estudos que apontam a coexistência entre autonomia e intensificação do trabalho no contexto do teletrabalho. Oliveira (2025) identificou que, embora a flexibilidade proporcione maior liberdade na organização das atividades, também pode favorecer a ampliação das demandas e a dificuldade de delimitação da jornada laboral. De forma semelhante, os participantes desta pesquisa relataram situações de hiperconectividade, recebimento de demandas fora do horário habitual de trabalho e dificuldades para estabelecer limites entre o tempo profissional e o tempo pessoal.

Esses achados também dialogam com as reflexões de Antunes (2018) acerca das transformações contemporâneas do trabalho, marcadas pela flexibilização e pela ampliação da disponibilidade dos trabalhadores mediada pelas tecnologias digitais. No contexto investigado, observa-se que a autonomia proporcionada pelo teletrabalho convive com desafios relacionados à gestão do tempo, à desconexão do trabalho e à preservação do equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, aspectos diretamente relacionados à qualidade de vida dos servidores.

Em síntese, este bloco contribui para o alcance dos objetivos específicos: obter informações referentes aos espaços laborais e às condições de trabalho dos servidores e comparar a percepção dos participantes acerca das condições de trabalho e de aspectos relacionados à qualidade de vida antes e após a adesão ao teletrabalho.

3.3 BLOCO 3: SAÚDE E BEM-ESTAR

Esta parte analisa os impactos do trabalho na saúde física e mental dos servidores TAEs participantes do PGD em regime de teletrabalho no IFNMG, considerando tanto o período anterior à sua implementação quanto a experiência atual nessa modalidade. A análise contempla aspectos relacionados ao desgaste físico, ao cansaço, aos sintomas emocionais e às práticas de autocuidado.

A investigação dessas dimensões é fundamental para a compreensão da QVT, uma vez que a saúde constitui elemento fundante na relação entre o trabalhador e suas condições laborais.

3.3.1 Saúde Física, Mental e Desgaste no Trabalho Presencial

A análise das condições de saúde no período anterior ao teletrabalho mostra que já havia presença significativa de sintomas físicos associados ao trabalho. De acordo com o apresentado no Gráfico 4, a maioria dos participantes relatava sintomas físicos com alguma frequência, isto é, o trabalho presencial já produzia impactos relevantes sobre a saúde dos servidores.

Entre os principais agravos relatados, destacam-se dores na coluna, dores musculares, fadiga, cefaleia, enxaqueca e problemas articulares, além de casos mais graves relacionados a distúrbios musculoesqueléticos, como hérnia de disco e inflamações lombares, que, em alguns casos, resultaram em afastamentos do trabalho.

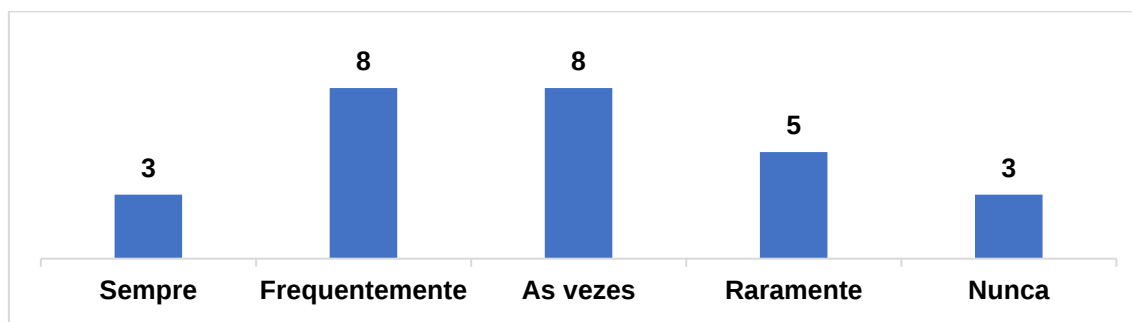
Os relatos qualitativos evidenciam esse cenário:

“Já tive que me afastar por causa de um problema na coluna. Como passo muito tempo sentada, a lombar inflama às vezes.” (S5)

“Dores nas costas por estar sentada o dia todo, esgotamento mental e físico.” (S9)

Esse resultado reforça a análise de Iida e Guimarães (2018), para quem a inadequação entre o trabalhador e o posto de trabalho pode gerar sobrecarga física, fadiga e adoecimento, principalmente em atividades caracterizadas pela permanência prolongada em postura estática.

GRÁFICO 4 – Sintomas físicos antes do teletrabalho



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

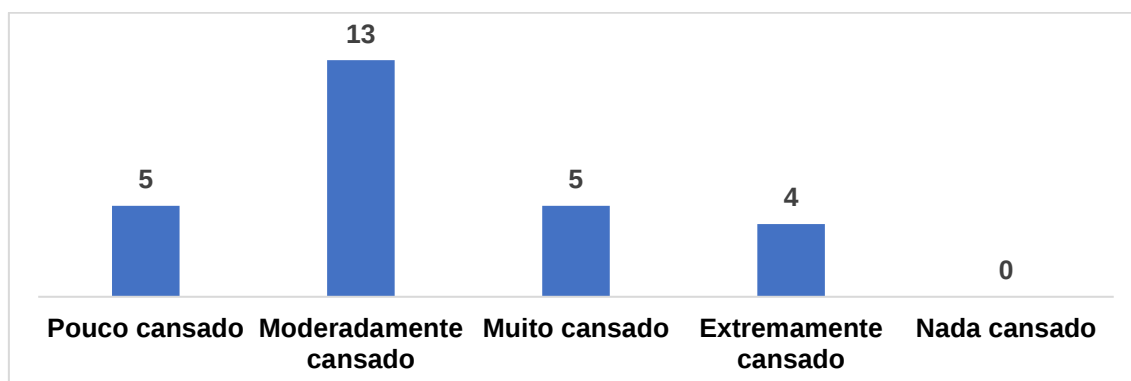
No que diz respeito ao cansaço ao final da jornada, de acordo com o apresentado no Gráfico 5, há a predominância de cansaço moderado a extremo, o que é um cenário de desgaste significativo.

Nesse contexto, o deslocamento diário emerge como elemento central de desgaste, conforme evidenciado na fala a seguir:

“O mais desgastante era o deslocamento para o trabalho devido ao trânsito.”
(S13)

Esse achado amplia a compreensão da QVT, alinhando-se às contribuições de Minayo, Hartz e Buss (2000), que demonstram que o bem-estar não depende exclusivamente do ambiente laboral, mas também de fatores externos, como as condições de mobilidade e organização da vida cotidiana.

GRÁFICO 5 – Nível de cansaço no trabalho presencial



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

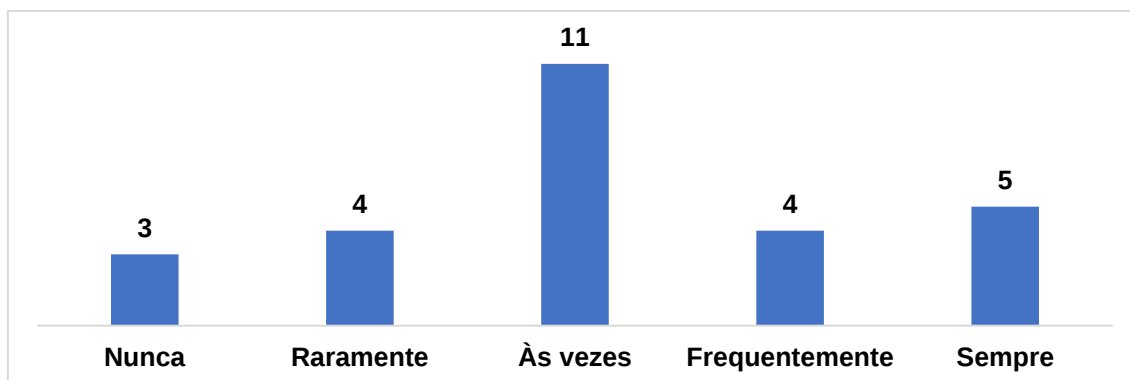
No que tange à saúde mental, os dados indicam que parcela significativa dos participantes já apresentava sintomas de estresse, ansiedade e outros impactos na saúde mental relacionados ao trabalho (Gráfico 6).

As exposições confirmam essa condição:

“Já tive crises de ansiedade inclusive no meu local de trabalho, cheguei a passar mal e fui auxiliada pela psicóloga da reitoria.” (S9)

“Já tive períodos de crises de ansiedade em um momento em que estava acumulando muitas atividades.” (S23)

GRÁFICO 6 – Sintomas emocionais/psicológicos antes do teletrabalho



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Esses achados evidenciam que o trabalho presencial já se configurava como um fator relevante de desgaste físico e mental, constituindo um ponto de partida essencial para a compreensão das transformações observadas no teletrabalho.

Os resultados encontrados no contexto presencial convergem com pesquisas sobre saúde do trabalhador que evidenciam a relação entre organização do trabalho, desgaste físico e sofrimento psíquico. Nascimento (2025) também identificou que fatores organizacionais e condições laborais influenciam diretamente a percepção de bem-estar dos servidores. Os dados desta pesquisa reforçam essa compreensão ao demonstrar que sintomas físicos e emocionais já estavam presentes antes da implementação do teletrabalho.

3.3.2 Saúde Física, Mental e Práticas de Autocuidado no Teletrabalho

No teletrabalho, observa-se uma reconfiguração das condições de saúde, com permanência de alguns problemas e redução de outros.

A análise das condições de saúde física revela a persistência de dores e desconfortos musculoesqueléticos, especialmente na parte inferior das costas (predomínio de “às vezes” e “frequentemente”), conforme apresentado no Gráfico 7.

Os relatos qualitativos reforçam esses achados:

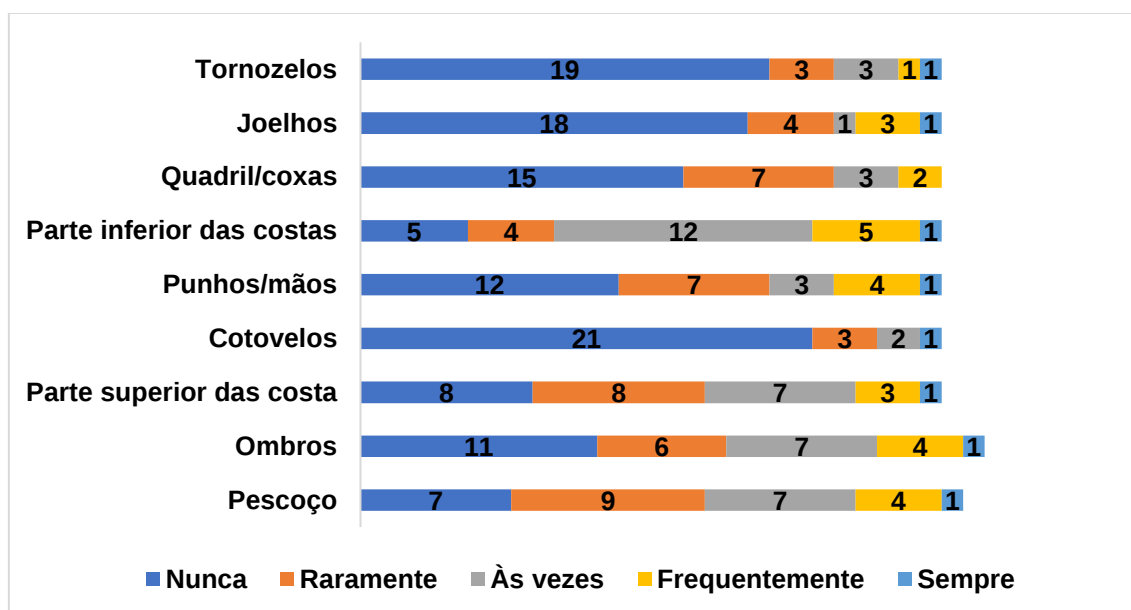
“Sinto bastante desconforto na região das costas e pescoço.” (S9)

“Lombar devido a uma hérnia de disco.” (S3)

Os dados atestam que o teletrabalho não elimina o desgaste físico, mas promove uma reconfiguração de sua origem, passando a estar mais associado às

condições ergonômicas do ambiente doméstico. Tal resultado corrobora as contribuições de Lida e Guimarães (2018) e Mendes e Leite (2012), ao indicarem que a adaptação inadequada do posto de trabalho pode desencadear fadiga muscular, desconforto e comprometimento da saúde do trabalhador.

GRÁFICO 7 – Dores musculoesqueléticas no teletrabalho

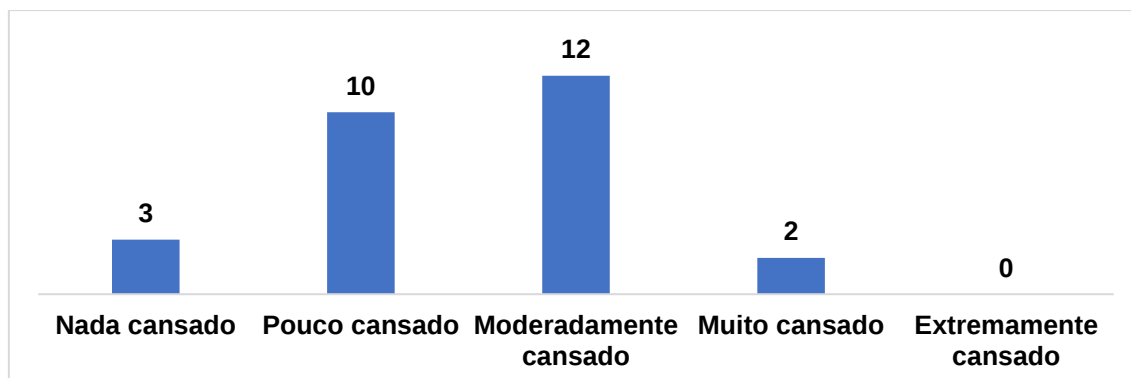


FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

A análise do nível de cansaço ao final da jornada em teletrabalho, conforme apresentado no Gráfico 8, evidencia que o desgaste físico permanece presente, ainda que em níveis com menor intensidade em relação ao trabalho presencial.

O resultado sugere que, embora o teletrabalho reduza fatores como o deslocamento e a rigidez da jornada, as exigências cognitivas e organizacionais continuam impactando o bem-estar dos servidores, ainda que sob novas configurações.

GRÁFICO 8 – Nível de cansaço no teletrabalho



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Acerca dos sintomas emocionais e psicológicos, o Gráfico 9 delineia que estes se manifestam de forma intermitente, sendo frequentemente associados pelos participantes não à modalidade de trabalho em si, mas às condições em que o trabalho é realizado.

As falas apontam essa distinção:

“Eu tenho me sentido estressada por causa do volume de trabalho e não por causa da modalidade de trabalho.” (S5)

“Alguns períodos de ansiedade devido à alta demanda de atividades.” (S21)

Os depoimentos indicam que o sofrimento psíquico está mais relacionado à organização e intensificação do trabalho do que ao teletrabalho como modalidade. Tal achado dialoga com Rocha e Amador (2018), ao evidenciarem que os processos de adoecimento no trabalho estão frequentemente associados à sobrecarga, à pressão por produtividade e à forma como o trabalho é organizado, e não exclusivamente ao local onde ele é realizado.

Diante desse cenário, torna-se imprescindível a adoção de medidas institucionais sistemáticas e preventivas que assegurem condições adequadas de trabalho, tais como orientações ergonômicas, organização de pausas regulares e incentivo a práticas de autocuidado, com vistas à promoção do bem-estar físico e mental do servidor. Isso vai ao encontro das ideias de Rocha e Amador (2018), que defendem a importância de intervenções organizacionais voltadas à saúde do trabalhador.

Por outro lado, também emergem percepções positivas:

“O fato de trabalhar em casa e não enfrentar o barulho e o trânsito diminuiu significativamente meu nível de estresse.” (S19)

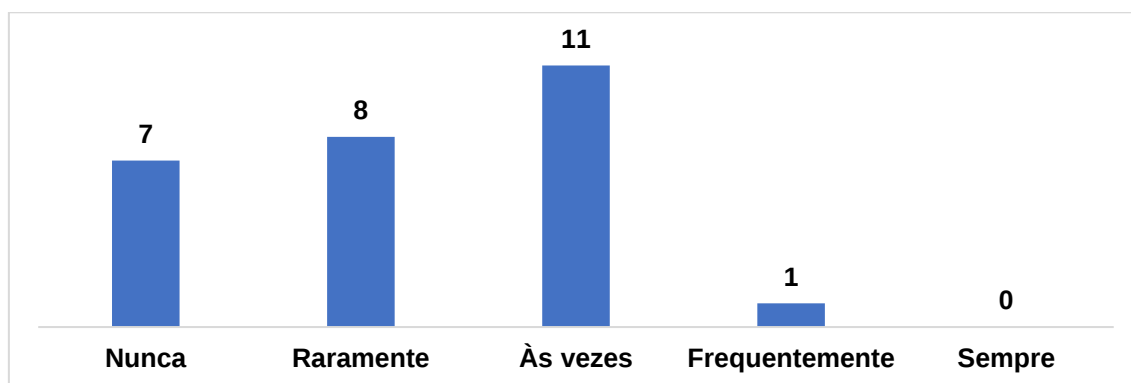
Entretanto, alguns relatos evidenciam desafios relacionados à autogestão e aos limites entre vida pessoal e profissional:

“Devido ao não estabelecimento de um horário, fico sempre com a sensação de que estou trabalhando.” (S13)

“No período da tarde há momentos de dificuldade de concentração.” (S8)

Esses aspectos manifestam a diluição das fronteiras entre vida pessoal e profissional e, por consequência, reforçam a importância da organização do tempo e da gestão das pausas (Mendes; Leite, 2012).

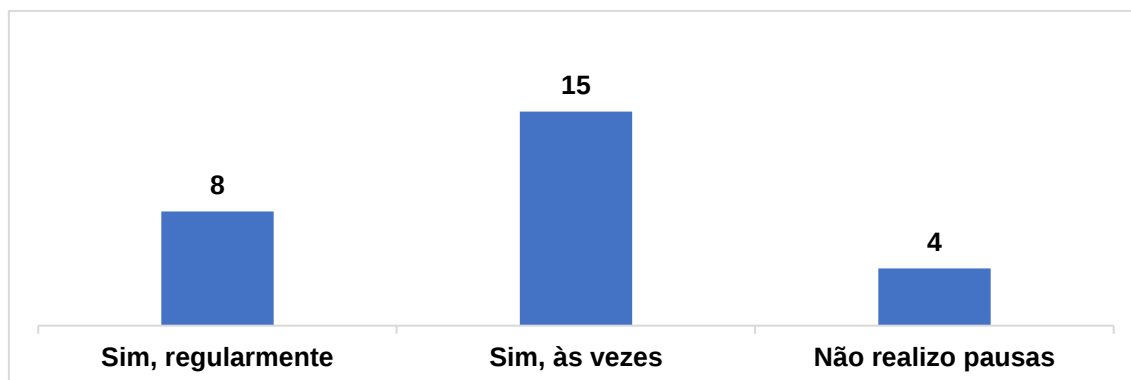
GRÁFICO 9 – Sintomas emocionais/psicológicos no teletrabalho



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

A respeito das pausas durante a jornada, o Gráfico 10 expõe que elas não são incorporadas de forma sistemática à rotina dos participantes. Essa ausência tende a intensificar o desgaste físico e mental, sobretudo em atividades que exigem uso contínuo de computadores e permanência prolongada em postura sentada, contrariando recomendações ergonômicas discutidas por Lida e Guimarães (2018).

GRÁFICO 10 – Pausas no teletrabalho



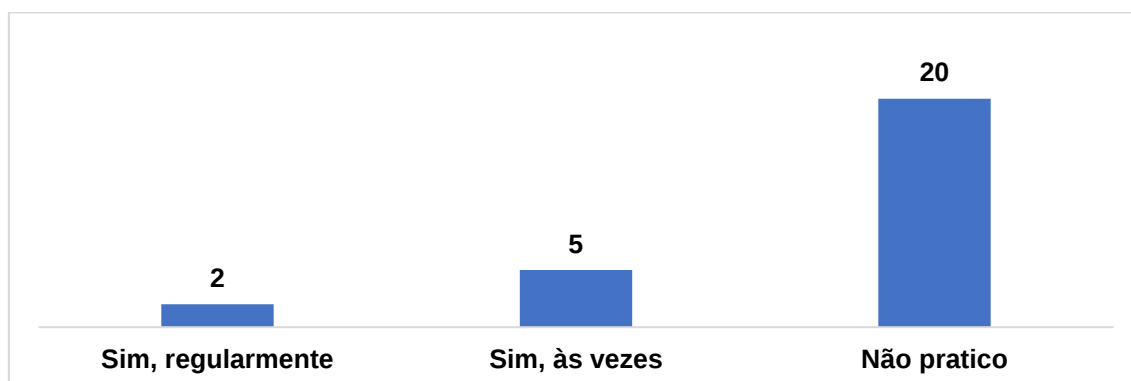
FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

A baixa adesão à prática de ginástica laboral ou atividades físicas durante o expediente, visualizada no Gráfico 11, reforça um cenário de comportamento sedentário no teletrabalho, contribuindo para o surgimento e agravamento de dores musculoesqueléticas e outros agravos à saúde.

Os resultados demonstram que o teletrabalho promove uma reconfiguração das condições de saúde e bem-estar, mantendo parte dos fatores de desgaste sob novas formas.

Ademais, a baixa incorporação de práticas de autocuidado indica a necessidade de maior atenção institucional à promoção da saúde no teletrabalho. Nesse sentido, os achados provam que a QVT depende da integração entre condições físicas adequadas, organização equilibrada das atividades e suporte às dimensões psicossociais do trabalho, consoante discutido por Mendes e Leite (2012) e Lida e Guimarães (2018).

GRÁFICO 11 – Prática de Ginástica laboral ou atividade física durante o expediente de teletrabalho



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

De forma geral, os elementos apontam que o teletrabalho não elimina os fatores de desgaste. Na verdade, reorganiza-os sob novas condições, logo exige maior atenção às dimensões ergonômicas, organizacionais e psicossociais do trabalho. Ora, ao mesmo tempo que reduz determinados elementos de sobrecarga, como o deslocamento, introduz novos desafios relacionados à autogestão, à organização da jornada e às condições do ambiente domiciliar.

Os resultados deste bloco demonstram que o teletrabalho produz repercussões positivas e negativas sobre a saúde dos servidores. Ao mesmo tempo em que reduz fatores de desgaste associados ao deslocamento diário e proporciona maior autonomia na organização da rotina, também mantém desafios relacionados às condições ergonômicas, à gestão da jornada e ao comportamento sedentário. Esses achados convergem com os resultados de Silva (2020) e Santos (2023), que destacam a importância das pausas ativas e da ginástica laboral como estratégias de promoção da saúde e prevenção de agravos ocupacionais.

Da mesma forma, Nepomuceno (2025) ressalta que ações educativas permanentes voltadas à ergonomia e ao autocuidado constituem elementos fundamentais para a qualidade de vida dos trabalhadores. Nesse sentido, a presente pesquisa amplia essas discussões ao evidenciar que, entre os servidores TAEs participantes do PGD no IFNMG, os benefícios do teletrabalho coexistem com demandas relacionadas à saúde física e mental, reforçando a necessidade de intervenções institucionais voltadas à promoção do bem-estar no trabalho remoto. Em síntese, os resultados evidenciam que a experiência do teletrabalho repercute de maneira ambivalente na saúde e na qualidade de vida dos servidores.

À vista disso, este bloco contribui para o alcance dos objetivos específicos de conhecer os impactos do teletrabalho na qualidade de vida dos servidores e comparar as percepções acerca da qualidade de vida antes e após a adesão a essa modalidade de trabalho.

3.4 BLOCO 4: QUALIDADE DE VIDA E SATISFAÇÃO

Este bloco analisa a QVT sob uma perspectiva comparativa e multidimensional, considerando as transformações decorrentes da implementação do teletrabalho no contexto do PGD. A análise contempla aspectos relacionados à satisfação, à

motivação, à autonomia, à conciliação entre vida pessoal e profissional e a impactos na saúde.

Parte-se da compreensão de que a QVT é um fenômeno complexo, dinâmico e multidimensional que envolve múltiplas dimensões da experiência humana, conforme discutido por Fleck (2000) e Minayo, Hartz e Buss (2000).

3.4.1 Qualidade de Vida no Trabalho: antes e durante o Teletrabalho

No período anterior à implementação do teletrabalho, a avaliação da QVT concentrava-se predominantemente entre as categorias “boa” e “regular”, com registros também de avaliações negativas. Em outras palavras, era um cenário de satisfação moderada, porém marcado por limitações estruturais e organizacionais, conforme apresentado no Gráfico 12.

Os relatos evidenciam que os principais fatores associados às percepções menos favoráveis estavam relacionados ao tempo de deslocamento, à sobrecarga e à dificuldade de conciliação entre trabalho e vida pessoal:

“Não conseguia me alimentar bem pois moro longe do trabalho e nem sempre tinha tempo para preparar minhas refeições. Não conseguia fazer atividade física pois o tempo para eu “arrumar” e o deslocamento para o trabalho já tomava quase 2 horas do meu dia. Ficava longe dos meus filhos o que me deixava preocupada com eles em casa o dia todo.” (S9)

“Pouco tempo para alimentar direito, fazer pausa e descansar, para cuidar da saúde.” (S10)

Além disso, o cansaço físico e mental aparece associado à rigidez da rotina e à limitação de tempo para atividades pessoais, como sintetiza o relato:

“Sem tempo para nada fora do serviço.” (S14)

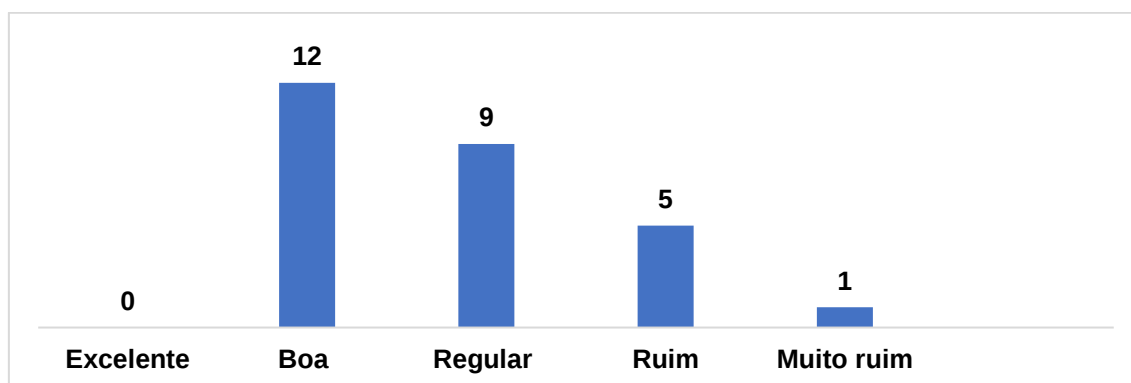
Por outro lado, também são mencionados aspectos positivos do trabalho presencial, especialmente relacionados ao convívio social e à organização da rotina laboral:

“Gostava de ter a rotina estabelecida, com horários determinados de início e fim da jornada de trabalho e também de ter a possibilidade de discutir assuntos do trabalho com mais facilidade.” (S21)

Esses resultados indicam que a QVT no trabalho presencial estava associada a uma combinação de fatores organizacionais e sociais, reforçando a compreensão

de que a QVT resulta da interação entre condições de trabalho, organização das atividades e relações interpessoais, em consonância com a perspectiva de Minayo, Hartz e Buss (2000), ao compreenderem a qualidade de vida como uma construção social que integra dimensões familiares, sociais e ambientais.

GRÁFICO 12 – Qualidade de vida no trabalho presencial



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

No contexto do teletrabalho, observa-se uma mudança expressiva nesse cenário, com predominância das avaliações “boa” e “excelente” e redução das avaliações negativas, assim evidenciado no Gráfico 13.

Os relatos revelam que a melhoria está diretamente relacionada à flexibilidade e à possibilidade de reorganização da rotina:

“Melhorou em muitos aspectos, físicos e psicológicos. Me alimento melhor, consigo fazer 40 minutos de exercício antes do expediente e estou mais próxima da minha família.” (S9)

“Hoje consigo cuidar de mim e trabalhar.” (S7)

De mais a mais, a proximidade com a família e o melhor aproveitamento do tempo emergem como elementos centrais dessa percepção positiva.

“O fato de trabalhar em casa me permitiu organizar melhor minha vida pessoal, com mais tempo pra acompanhar meus filhos e fazer atividades físicas de forma mais regular.” (S8)

Os resultados corroboram as contribuições de Mendes e Leite (2012), ao destacarem que a QVT está diretamente relacionada ao equilíbrio entre as demandas profissionais e as necessidades pessoais do trabalhador.

Entretanto, a análise qualitativa demonstra que essa melhoria não ocorre de forma homogênea, afinal a percepção de qualidade de vida varia entre os indivíduos

e contextos. Para Fleck (2000), a percepção subjetiva do indivíduo perpassa sua própria condição de vida. Nesse sentido, parte dos participantes apontam dificuldades relacionadas à intensificação das demandas e à diluição dos limites entre trabalho e vida pessoal:

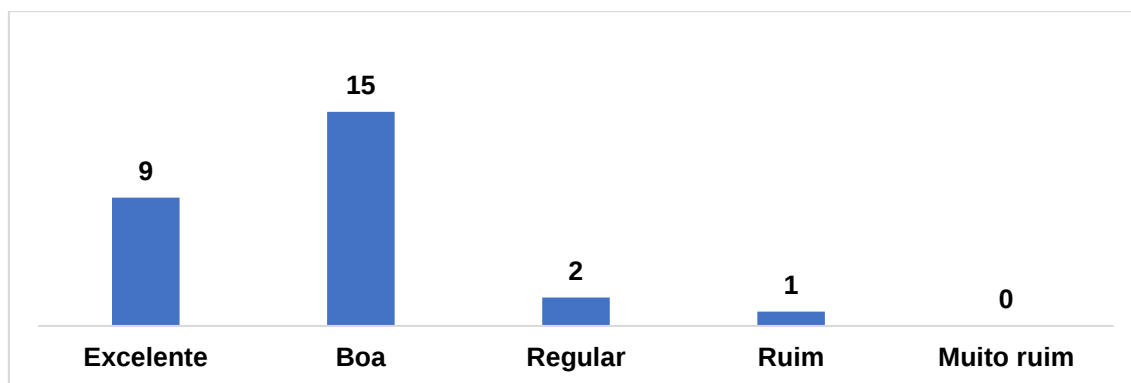
“Aumento das demandas que são cumpridas por mais de 8 horas diárias.” (S6)

“Tinha claramente a definição de horários, hoje fico com a sensação de não está fazendo nem o trabalho da forma adequada nem os afazeres de casa.” (S13)

Tais achados constataam o caráter ambivalente do teletrabalho, que, ao mesmo tempo que amplia a qualidade de vida, pode intensificar a sobrecarga e fragilizar a delimitação entre as esferas pessoal e profissional.

Os resultados encontrados convergem com as pesquisas de Silva (2021) e Oliveira (2025), desenvolvidas no âmbito do ProfEPT, que também identificaram melhora na percepção da qualidade de vida após a adesão ao teletrabalho, especialmente em razão da redução do tempo de deslocamento, da ampliação da autonomia e da maior flexibilidade na organização da rotina.

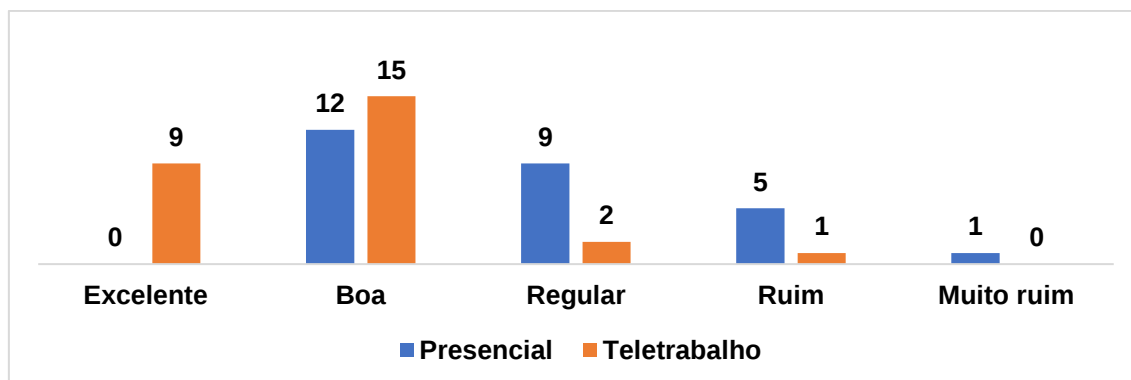
GRÁFICO 13 – Qualidade de vida no teletrabalho



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

A comparação entre o contexto presencial e o teletrabalho, apresentada no Gráfico 14, delineia a migração das avaliações negativas e regulares para categorias mais positivas. Isso, por sua vez, realça a tendência geral de melhoria na percepção da QVT no teletrabalho.

GRÁFICO 14 – Comparação da Qualidade de Vida no Trabalho antes e durante o teletrabalho



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

3.4.2 Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal

A análise da conciliação entre trabalho e vida pessoal revela predominância de percepções positivas (Gráfico 15), indicando que o teletrabalho favorece o equilíbrio entre essas dimensões.

Os depoimentos reforçam essa percepção, pois citam ganhos relacionados ao convívio familiar e ao cuidado com a saúde:

“Consigo conviver mais com minha família e cuidar da minha saúde.” (S9)

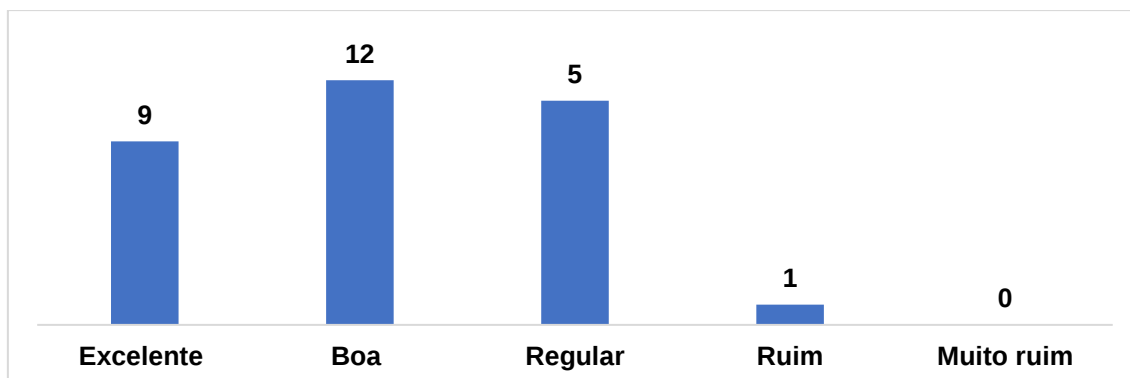
“Trabalhando em casa, consigo acompanhar melhor a rotina dos meus filhos.” (S8)

Contudo, também emergem dificuldades associadas à delimitação de fronteiras entre trabalho e vida pessoal, visto que há sobreposição de papéis e a ampliação da jornada:

“Dificuldade de delimitar horários.” (S13)

“As pessoas não entendem que estamos em casa, mas trabalhando.” (S22)

GRÁFICO 15 – Conciliação entre trabalho e vida pessoal



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

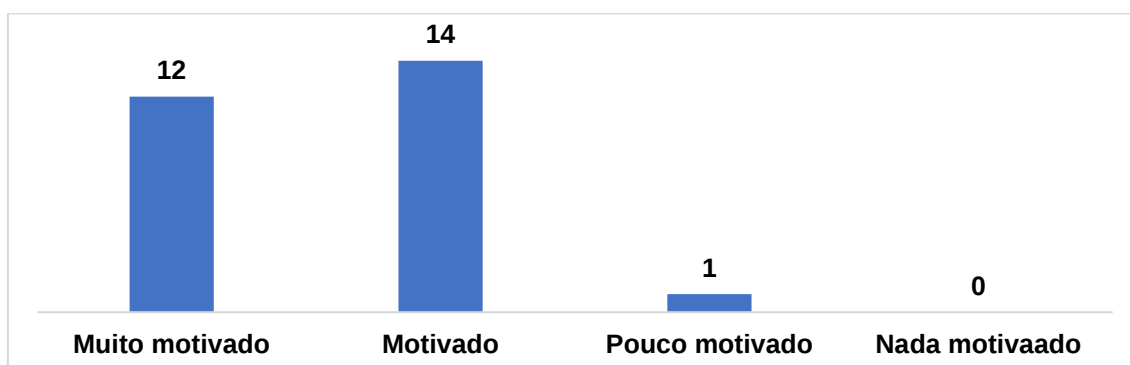
Os elementos expressam que a flexibilidade, a despeito de ampliar possibilidades de organização da rotina, pode também gerar tensões e ambiguidades, notadamente quando não há mecanismos claros de regulação do tempo de trabalho, aspecto que dialoga com Antunes (2018), o qual discute a intensificação e a individualização do trabalho contemporâneo.

A melhoria na conciliação entre trabalho e vida pessoal identificada nesta pesquisa também foi observada por Oliveira (2025), que destaca a flexibilidade como um dos principais benefícios do teletrabalho para os servidores públicos.

3.4.3 Motivação, Autonomia e Isolamento no Teletrabalho

Os dados apontam elevados níveis de motivação, com forte aceitação do teletrabalho entre os participantes, visualizados no Gráfico 16.

GRÁFICO 16 – Motivação para o teletrabalho



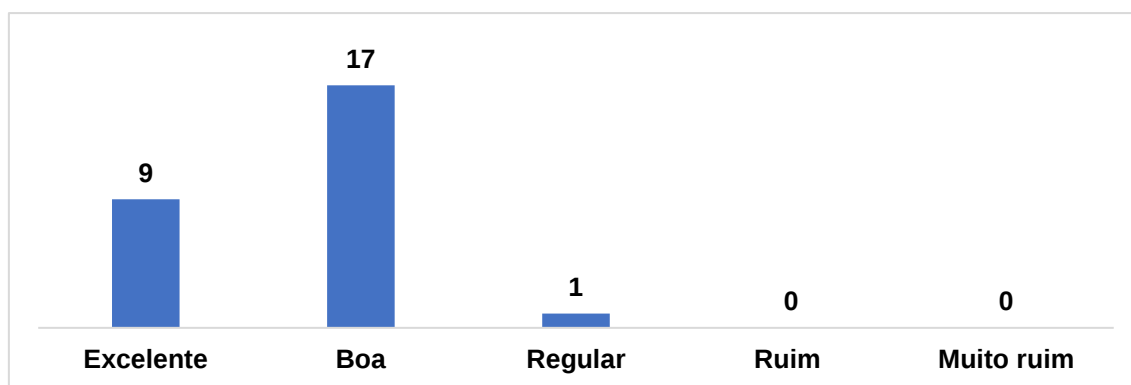
FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

A autonomia também se destaca como um dos principais fatores associados à melhoria da qualidade de vida, o que é evidenciado no Gráfico 17 e no relato do participante:

“Posso decidir por prioridade quais as tarefas a realizar, e isso facilita melhor as decisões a tomar.” (S15)

Esse resultado acentua a centralidade da autonomia na QVT, entendida não apenas como gestão do tempo, mas como capacidade de tomada de decisão orientada pelo uso crítico da razão Kant (2009), ao mesmo tempo que se articula às transformações do trabalho analisadas por Antunes (2018).

GRÁFICO 17 – Autonomia no teletrabalho



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

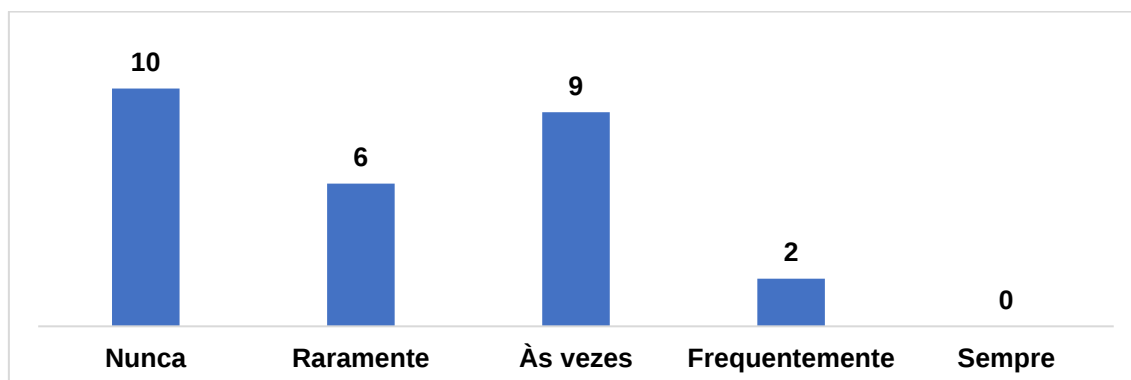
Por outro lado, a análise denota a presença de isolamento social como um aspecto relevante, ainda que não predominante, de acordo com o apresentado no Gráfico 18.

Os depoimentos revelam a percepção de distanciamento nas relações interpessoais, visto que a redução da convivência presencial impacta a dinâmica social do trabalho.

“Sinto falta da convivência diária com os colegas.” (S2)

“O isolamento que o teletrabalho promove faz com que a relações interpessoais fiquem mais distantes no trabalho.” (S21)

GRÁFICO 18 – Isolamento no teletrabalho



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Por esse ângulo, observa-se que, embora o teletrabalho amplie a autonomia, também pode fragilizar os vínculos coletivos, em consonância com as transformações contemporâneas do trabalho que intensificam processos de individualização (Antunes, 2018). Tal cenário ressalta a importância da dimensão social para o bem-estar, uma vez que as relações interpessoais constituem elemento fundamental da experiência laboral.

Os achados corroboram os resultados apresentados por Silva (2021) e Oliveira (2025), que identificaram a autonomia como um dos fatores mais valorizados pelos servidores em regime de teletrabalho. De maneira semelhante, os participantes desta pesquisa associam a autonomia à maior capacidade de organização das atividades e ao aumento da satisfação com o trabalho. Por outro lado, a percepção de isolamento social também se aproxima dos resultados encontrados por esses autores, evidenciando que a redução das interações presenciais pode fragilizar vínculos profissionais e limitar espaços de troca e colaboração entre os trabalhadores.

3.4.4 Impactos do Teletrabalho na Saúde e na Qualidade de Vida

A análise dos impactos do teletrabalho na saúde e na qualidade de vida revela a coexistência de percepções positivas e negativas, evidenciando o caráter heterogêneo dessa experiência.

Os resultados indicam ainda uma fragilização gradual das relações sociais e organizacionais no contexto do teletrabalho, expressa pela redução da cooperação em relação ao trabalho presencial e pelo surgimento de avaliações mais neutras ou

negativas em dimensões como espírito de equipe, relações hierárquicas e percepção de equidade.

De forma integrada, o Gráfico 19 demonstra percepções diversificadas em relação à saúde física e mental, com predominância de avaliações positivas, especialmente associadas à flexibilidade da rotina e à possibilidade de melhor gestão do tempo. Porém, também são identificados impactos adversos, relacionados, sobretudo, às condições ergonômicas do ambiente doméstico, ao sedentarismo e às repercussões psicossociais do trabalho remoto.

Os relatos dos participantes põem em evidência essa ambivalência, ao associarem os benefícios à flexibilidade e à autonomia, e os prejuízos, às limitações estruturais e organizacionais do teletrabalho:

“Tenho mais tempo para me exercitar.” (S27)

“As dores no corpo aumentaram muito devido aos mobiliários inadequados.” (S13).

“Falta de movimento favorece o ganho de peso.” (S16).

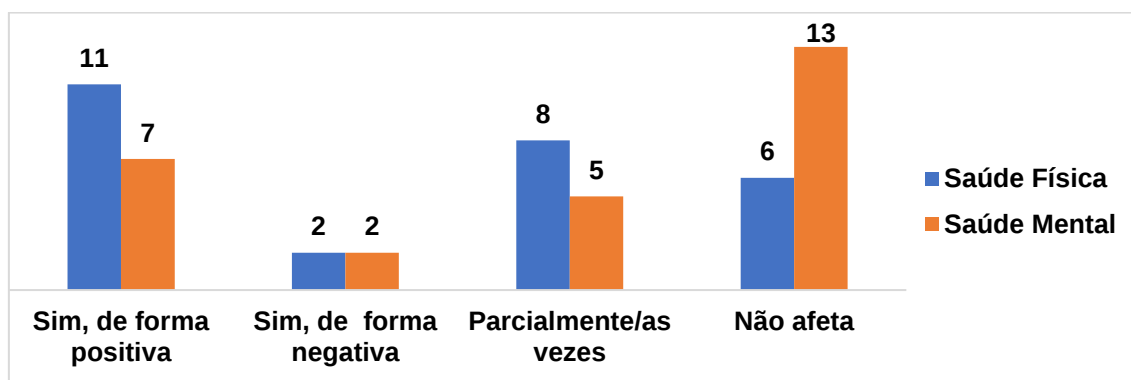
“Meu nível de estresse reduziu significativamente.” (S19)

“O isolamento social pesa na saúde mental.” (S18)

“A sensação é de estar sempre disponível.” (S21)

Esses achados confirmam que os efeitos do teletrabalho sobre a saúde não são homogêneos, estando diretamente relacionados às condições de trabalho, à organização das atividades, à intensidade das demandas e à capacidade dos trabalhadores de estabelecer limites entre a vida profissional e pessoal.

GRÁFICO 19 – Impactos do teletrabalho na saúde física e na saúde mental



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

De forma integrada, o Gráfico 20 mostra que o teletrabalho impacta múltiplas dimensões da qualidade de vida de forma simultaneamente positiva e negativa.

Entre os impactos positivos, merece destaque o relacionamento familiar/pessoal, a gestão do tempo e a saúde física, seguidos pela saúde mental. Certamente, o teletrabalho favorece a reorganização da rotina, amplia o tempo disponível para a vida pessoal e concorre para melhorias no bem-estar geral dos trabalhadores.

Noutro giro, os impactos negativos concentram-se, principalmente, no isolamento social, configurando-se como o principal aspecto desfavorável. Segundo os dados, o isolamento resulta em uma nítida fragilização social e organizacional, com enfraquecimento dos vínculos coletivos e de solidariedade. Além disso, identificam-se dificuldades relacionadas à gestão do tempo, à saúde física, à saúde mental e ao relacionamento familiar/pessoal, já que esses aspectos, embora positivos para a maioria, também apresentam limitações para parte dos participantes.

Os relatos dos participantes reforçam essa ambivalência:

“Estar em casa, evitar trânsito e tempo de deslocamento foi um ganho significativo na qualidade de vida.” (S4)

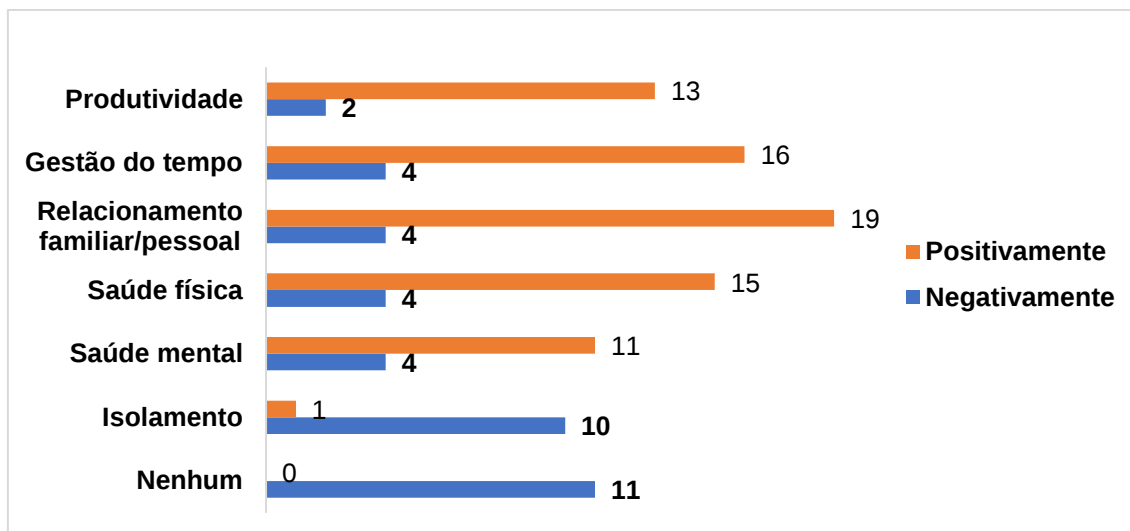
“O que mais sinto falta é a convivência diária com os colegas, as trocas que o trabalho presencial nos permite.” (S2)

“Algumas vezes o teletrabalho interfere na vida pessoal, pois nem sempre nos desligamos quando o equipamento e o ambiente de trabalho estão em casa.” (S17)

Esses elementos explicitam que o teletrabalho promove transformações significativas na experiência laboral, porque combina ganhos relacionados à flexibilidade e à vida pessoal com desafios associados ao isolamento e à autogestão do trabalho, indicando que a QVT está diretamente relacionada ao equilíbrio entre as condições de trabalho, à organização das atividades e às relações sociais.

Os resultados apresentados nesta seção dialogam com as análises de Oliveira (2025), que descreve o teletrabalho como uma experiência marcada por benefícios e desafios simultâneos. Enquanto aspectos como autonomia, flexibilidade e melhor gestão do tempo tendem a favorecer a qualidade de vida, fatores relacionados ao isolamento social, às condições ergonômicas e à ampliação das demandas podem comprometer o bem-estar dos trabalhadores.

GRÁFICO 20 – Aspectos da qualidade de vida mais impactados positivamente e negativamente pelo teletrabalho



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Pelos resultados, não restam dúvidas de que o teletrabalho promove uma melhoria significativa na percepção de qualidade de vida dos servidores, notadamente em função da flexibilidade, da autonomia e da possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional. Contudo, essa melhoria convive com desafios importantes, a saber: a intensificação do trabalho, a dificuldade de delimitação da jornada e o isolamento social, evidenciando o caráter ambivalente dessa modalidade.

Em suma, este bloco responde diretamente ao objetivo específico de conhecer os impactos do teletrabalho na qualidade de vida dos servidores TAEs e de comparar a percepção dos servidores acerca da QVT antes e após a adesão ao regime de teletrabalho no âmbito do PGD.

3.5 BLOCO 5: RELAÇÕES INTERPESSOAIS E CLIMA ORGANIZACIONAL

Esta parte analisa as relações interpessoais e o clima organizacional no contexto do teletrabalho, considerando as percepções dos servidores TAEs participantes do PGD na Reitoria do IFNMG. A análise contempla aspectos referentes à cooperação, às relações hierárquicas e à percepção de equidade no ambiente de trabalho.

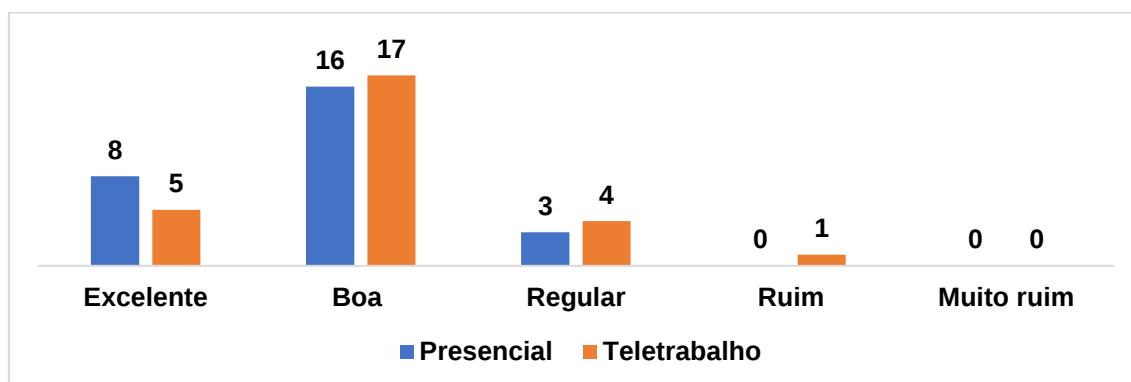
A investigação dessas dimensões é relevante, uma vez que as relações sociais constituem elemento fundamental da QVT, pois influenciam o bem-estar, o engajamento e a dinâmica organizacional.

3.5.1 Cooperação e Espírito de Equipe

Quanto à cooperação e ao espírito de equipe (Gráfico 21), ainda que se mantenha a predominância de avaliações positivas em ambos os contextos, nota-se, no teletrabalho, um deslocamento das percepções de cooperação para categorias menos favoráveis, com aumento das respostas “regular” e o surgimento de avaliação “ruim” em comparação ao trabalho presencial. Esse movimento indica justamente a fragilização dos vínculos coletivos e de solidariedade decorrente do isolamento.

Nessa direção, Durães, Bridi e Dutra (2021) apontam que a redução dos espaços de convivência e a mediação virtual das relações tendem a enfraquecer vínculos de solidariedade. Isso concorre para compreender as alterações observadas na cooperação entre os servidores.

GRÁFICO 21 – Cooperação e espírito de equipe no trabalho presencial e no teletrabalho

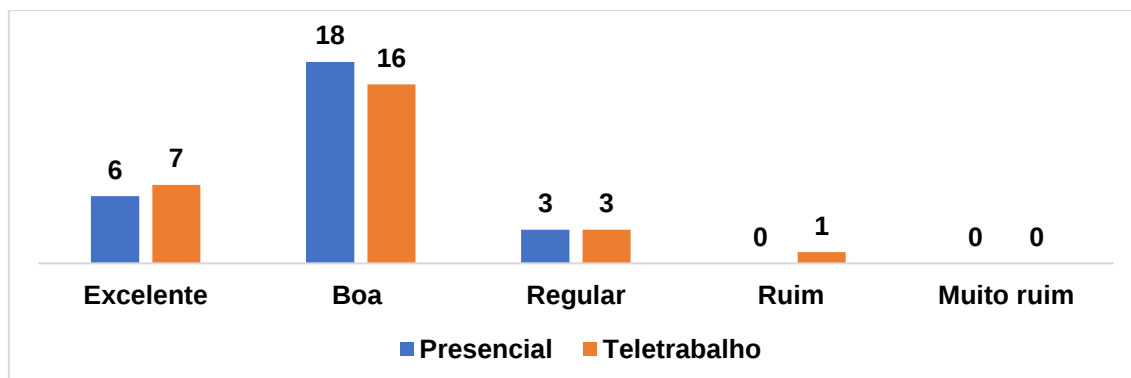


FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

3.5.2 Relações Hierárquicas no Teletrabalho

Acerca da relação com superiores (Gráfico 22), os dados revelam estabilidade, com manutenção de avaliações positivas. Ainda assim, o surgimento pontual de avaliação negativa no teletrabalho sugere desafios associados à comunicação e ao acompanhamento das atividades em ambiente remoto.

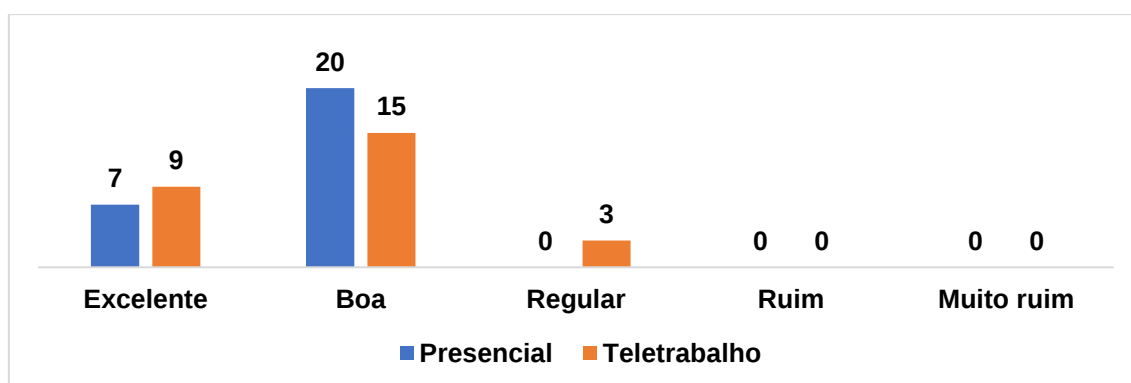
GRÁFICO 22 – Relação com superiores



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Na relação com subordinados (Gráfico 23), há a passagem de um cenário exclusivamente positivo, no trabalho presencial, para a presença de avaliações “regulares” no teletrabalho, sugerindo maior complexidade na gestão de equipes à distância. Em conjunto, esses dados demonstram uma clara dificuldade de gestão. Verificou-se uma maior complexidade e o surgimento de avaliações negativas na relação tanto com subordinados quanto com superiores, o que expõe que a mediação virtual dificulta o acompanhamento de equipes e impede uma comunicação fluida.

GRÁFICO 23 – Relação com subordinados



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Os resultados corroboram as análises de Hernandes (2024) e Gomes (2025), que apontam que a mediação tecnológica das atividades no contexto do PGD impõe novos desafios à gestão das equipes e aos processos de comunicação organizacional. Segundo esses autores, o acompanhamento do trabalho remoto exige mecanismos mais estruturados de coordenação e interação, o que contribui para

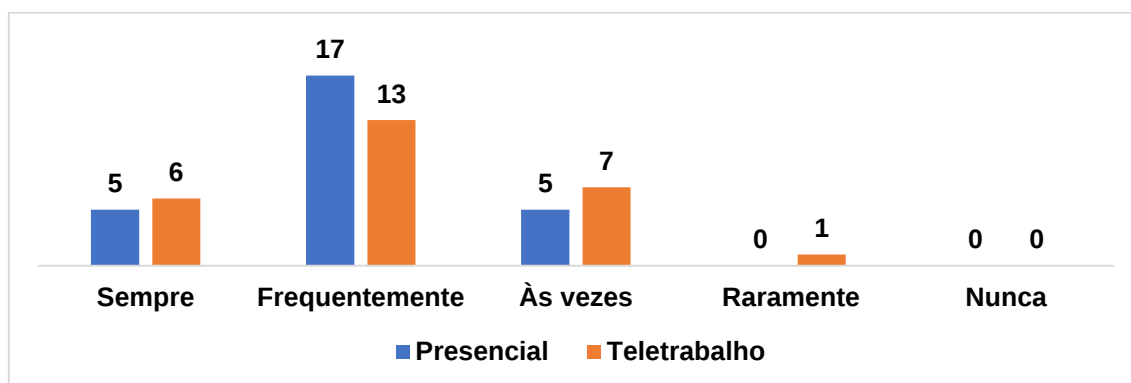
compreender a maior complexidade percebida pelos participantes na relação entre gestores e equipes.

3.5.3 Percepção de Equidade no Ambiente de Trabalho

Em relação à igualdade de tratamento (Gráfico 24), apesar de predominar a percepção de equidade em ambos os contextos, o teletrabalho apresenta aumento das respostas intermediárias e o surgimento de percepção menos favorável. Ou seja, aponta uma leve redução na percepção de equidade.

Para Durães, Bridi e Dutra (2021), a redução das interações presenciais pode intensificar o distanciamento entre os trabalhadores e impactar a experiência laboral, reforçando a interpretação dos resultados.

GRÁFICO 24 – Igualdade de tratamento



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

De modo geral, os resultados mostram que o teletrabalho não rompe as relações interpessoais, mas as reconfigura, tornando o clima organizacional mais dependente de estratégias institucionais, especialmente no que se refere à comunicação, à integração e ao fortalecimento do senso de pertencimento. Todavia, embora se mantenha a predominância de percepções positivas, há sinais de fragilização das interações coletivas e da dinâmica relacional no trabalho remoto.

Os resultados deste bloco evidenciam que o teletrabalho produz mudanças relevantes na dinâmica das relações interpessoais e no clima organizacional. Embora a cooperação, as relações hierárquicas e a percepção de equidade permaneçam predominantemente positivas entre os participantes, observam-se sinais de

fragilização das interações coletivas, especialmente em razão da redução da convivência presencial e da mediação tecnológica das relações de trabalho.

Nesse sentido, este bloco contribui para o objetivo geral da pesquisa de compreender a percepção dos servidores acerca de sua qualidade de vida no teletrabalho. Os achados demonstram que a percepção de qualidade de vida não depende apenas de aspectos individuais e das condições de trabalho, mas também da qualidade das interações sociais e do sentimento de pertencimento construído no contexto organizacional.

3.6 BLOCO 6: NECESSIDADES E SUGESTÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO

Este bloco analisa as necessidades e sugestões dos servidores TAEs em relação às ações voltadas à promoção do bem-estar no contexto do teletrabalho, no âmbito do PGD na Reitoria do IFNMG. A análise contempla o nível de conhecimento, a participação, a avaliação das iniciativas institucionais e as demandas apresentadas pelos participantes.

A compreensão dessas necessidades é fundamental para o desenvolvimento de estratégias mais efetivas de saúde e bem-estar no trabalho, mormente no contexto do teletrabalho, marcado por novas demandas relacionadas à ergonomia, à organização da rotina e à saúde física e mental.

3.6.1 Conhecimento dos Servidores sobre as Ações Institucionais

O Gráfico 25 expõe falhas significativas na comunicação institucional. Observa-se um expressivo desconhecimento de ações: uma parte considerável dos servidores (12 de 27) afirmou não conhecer as ações de promoção de saúde da instituição, o que indica fragilidade na divulgação. Mesmo entre aqueles que reconhecem as iniciativas, os relatos demonstram que elas são percebidas como pontuais e pouco direcionadas ao contexto do teletrabalho. A título de esclarecimento, abrangem, principalmente, palestras, ginástica laboral, atendimento psicológico e campanhas de saúde. É o que se expressa na fala:

“Não vejo ações para servidores em teletrabalho, mas vejo muitas ações para os servidores de maneira geral.” (S5)

GRÁFICO 25 – Conhecimento das ações institucionais



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Os resultados evidenciam que a existência de ações institucionais não garante, por si só, sua efetividade, uma vez que o desconhecimento por parte dos servidores limita o alcance e o potencial dessas iniciativas. Nascimento (2025) também identificou que falhas na divulgação e na comunicação institucional constituem obstáculos à participação dos trabalhadores em programas de promoção da saúde, reforçando a importância de estratégias permanentes de sensibilização e disseminação das ações desenvolvidas.

3.6.2 Participação e Avaliação das Iniciativas Institucionais

Essa percepção contribui para compreender a baixa participação nas ações, conforme apresentado no Gráfico 26. Constata-se a inexistência de foco no teletrabalho, já que as iniciativas institucionais são percebidas como pontuais e pouco direcionadas às especificidades de quem trabalha remotamente. Esse cenário explica a baixa adesão, sendo que 13 servidores nunca participaram de nenhuma ação proposta.

Entre aqueles que participaram, mesmo com avaliações positivas, emergem críticas à continuidade e ao acesso:

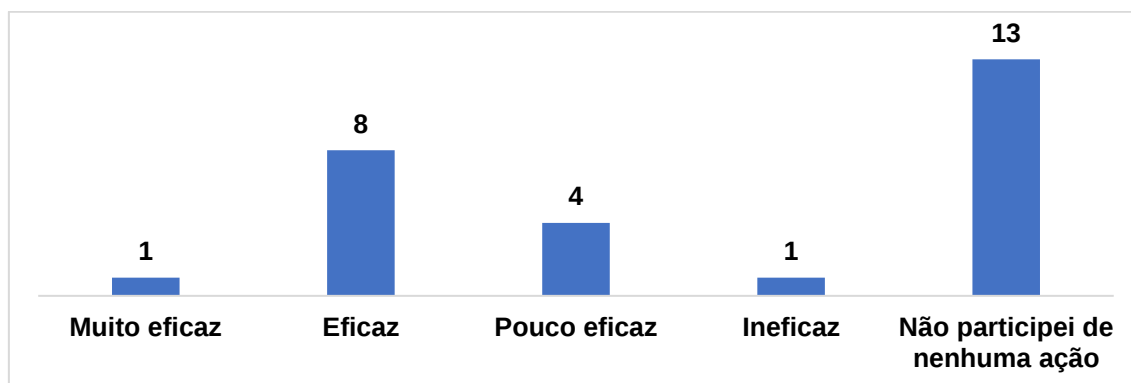
“Já participei da ginástica laboral, que era muito interessante, porém devido ao não engajamento dos servidores a atividade foi interrompida.” (S22)

“O atendimento da psicóloga é demorado para conseguir.” (S10)

Os relatos indicam que, apesar das iniciativas relevantes, há limitações em operacionalização, continuidade e alcance. No que se refere à avaliação da

efetividade, predominam percepções intermediárias, sugerindo que as ações são reconhecidas como importantes, porém ainda insuficientes para atender às necessidades dos servidores.

GRÁFICO 26 – Avaliação da efetividade das ações institucionais



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Os achados demonstram que a adesão dos trabalhadores às ações de promoção da saúde depende não apenas da oferta institucional, mas também da continuidade, acessibilidade e adequação das atividades às necessidades dos participantes. Resultados semelhantes foram observados por Nascimento (2025), ao identificar que a baixa participação dos servidores frequentemente está associada à descontinuidade das ações e à percepção de que elas não contemplam plenamente as demandas do cotidiano laboral.

3.6.3 Percepção sobre a Suficiência das Ações de QVT

A percepção sobre a suficiência das medidas institucionais assinala predominância de avaliações parciais ou indefinidas (Gráfico 27). As respostas abertas apontam que o cenário em questão está associado, sobretudo, a falhas na comunicação institucional e à ausência de ações mais contínuas e integradas:

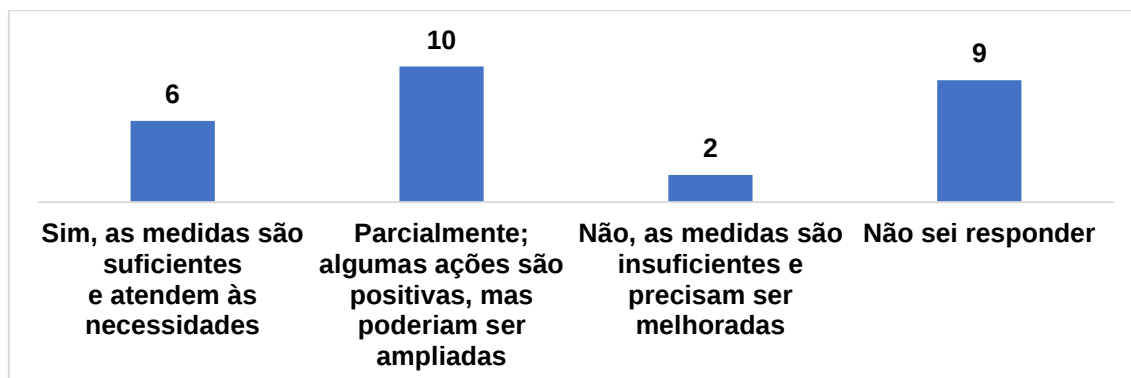
“Falta uma melhor divulgação das ações com antecedência razoável.” (S18)

“Nunca participei de ações e não saberia dizer se existem.” (S19)

Além disso, existem demandas por maior integração entre os servidores:

“Ações de integração entre quem está no teletrabalho e presencial.” (S13).

GRÁFICO 27 – Percepção sobre suficiência das ações de QVT



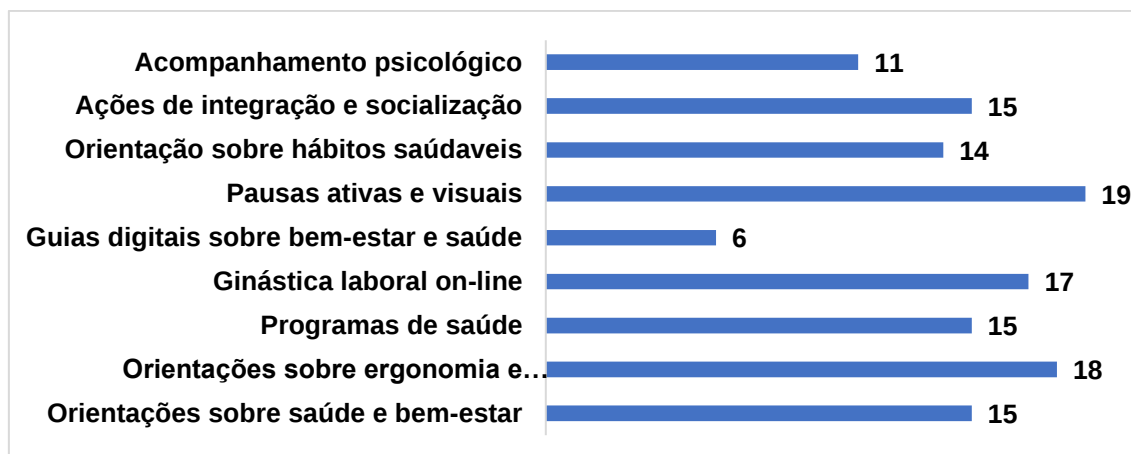
FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Durães, Bridi e Dutra (2021) asseveram que a fragilização das interações e dos espaços coletivos no trabalho pode comprometer o engajamento dos trabalhadores e a construção de ações coletivas, o que ajuda a compreender a baixa participação e o distanciamento em relação às iniciativas institucionais. Esses resultados sugerem que a promoção da QVT demanda ações contínuas, integradas e amplamente divulgadas, capazes de fortalecer o engajamento dos servidores e ampliar sua participação nas iniciativas institucionais.

3.6.4 Necessidades dos Servidores para Promoção da QVT no Teletrabalho

No que se refere às necessidades apontadas, conforme apresentado no Gráfico 28, observa-se ênfase em ações práticas e aplicáveis ao cotidiano laboral, como pausas ativas, ergonomia e ginástica laboral. Isso sinaliza a busca por estratégias que auxiliem na organização do trabalho e na prevenção de agravos à saúde.

GRÁFICO 28 – Principais necessidades para promoção da QVT no teletrabalho



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

A predominância de demandas relacionadas à ergonomia, às pausas ativas e à ginástica laboral converge com as recomendações de Silva (2020), Santos (2023) e Nepomuceno (2025), que destacam a importância de ações educativas voltadas à prevenção de agravos ocupacionais e à promoção da saúde dos trabalhadores em contextos de trabalho mediados por tecnologias digitais.

3.6.5 Sugestões de Conteúdo para o Guia Digital

A mesma tendência se reflete nas sugestões para o Guia Digital, pois, com fulcro na Tabela 11, há destaque para conteúdos voltados à postura, a exercícios, a pausas e à saúde mental. Esse fato sublinha a importância de materiais educativos acessíveis e aplicáveis ao contexto do teletrabalho.

TABELA 11 – Sugestões dos servidores para o Guia Digital

Categoria	Frequência
Orientações sobre postura e ajustes ergonômicos	22
Exercícios de ginástica laboral	23
Dicas de pausas ativas	19
Dicas de pausas visuais	18
Dicas sobre saúde mental e bem-estar	20
Dicas sobre alimentação saudável e hidratação	10
Organização da rotina	16
Gestão do tempo	01

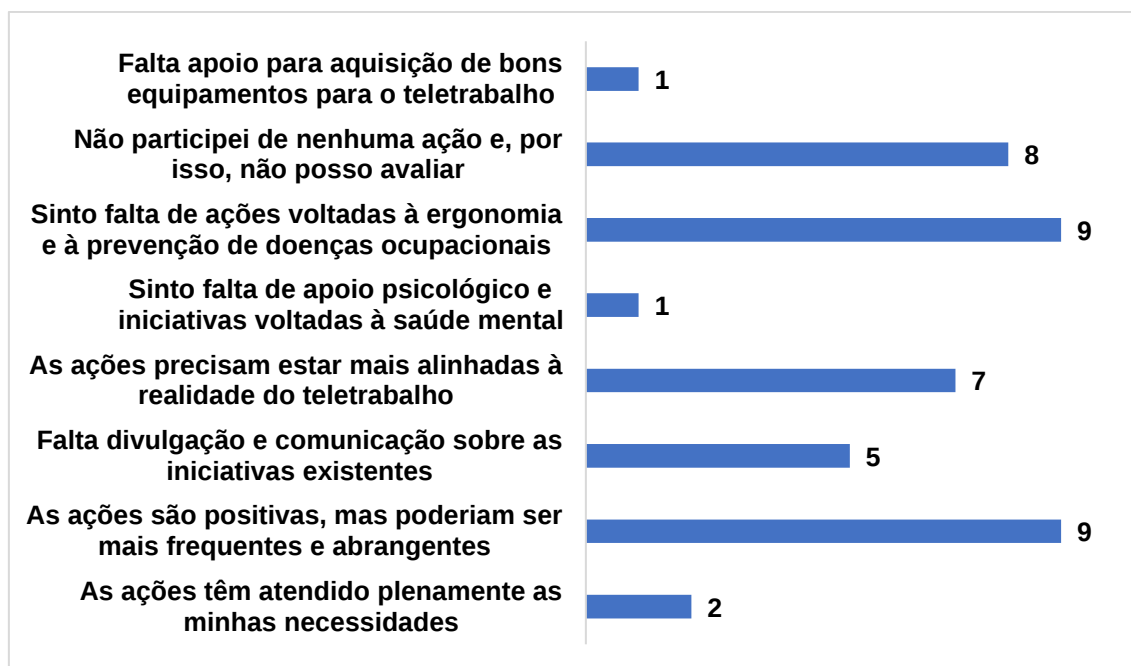
FONTE: Tabela elaborada pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

As sugestões apresentadas pelos participantes reforçam a relevância de materiais educativos contextualizados e aplicáveis à realidade dos trabalhadores. Conforme argumentam Silva (2020) e Nepomuceno (2025), recursos educativos voltados à ergonomia, à saúde mental e à adoção de hábitos saudáveis podem contribuir para o desenvolvimento de práticas de autocuidado e para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

3.6.6 Síntese das Necessidades e Implicações para o Produto Educacional

À luz do demonstrado no Gráfico 29, as percepções gerais indicam que, embora as ações existentes sejam reconhecidas como positivas, persistem críticas à sua frequência, à divulgação e ao alinhamento às necessidades específicas do teletrabalho, além da ausência de participação de parte significativa dos servidores.

GRÁFICO 29 – Experiência com o PGD e iniciativas de QVT



FONTE: Gráfico elaborado pela pesquisadora com base nos dados da pesquisa (2026).

Via de regra, os resultados atestam que existem iniciativas institucionais voltadas à saúde e ao bem-estar no trabalho, porém estas ainda apresentam limitações quanto à divulgação, continuidade e adequação às especificidades do teletrabalho. As demandas dos servidores se concentram em ações mais práticas,

acessíveis e aplicáveis ao cotidiano laboral, especialmente relacionadas à ergonomia, a pausas ativas e à promoção da saúde. Os resultados deste bloco evidenciam a necessidade de fortalecimento das ações institucionais voltadas à promoção da saúde e da qualidade de vida no teletrabalho.

Assim, este bloco responde ao objetivo específico de identificar as necessidades dos servidores em teletrabalho em relação às iniciativas de saúde e qualidade de vida, fornecendo subsídios fundamentais para o desenvolvimento do produto educacional proposto, alinhado às demandas reais dos participantes.

A partir das evidências empíricas e das análises realizadas, apresenta-se, no capítulo seguinte, o produto educacional desenvolvido, concebido como estratégia educativa de intervenção voltada à promoção da saúde e da qualidade de vida no teletrabalho.

4 PRODUTO EDUCACIONAL

No âmbito do ProfEPT, a elaboração de um Produto Educacional constitui-se um requisito obrigatório para a conclusão do mestrado profissional.

O mestrando necessita desenvolver um processo ou produto educativo e aplicado em condições reais de sala de aula ou outros espaços de ensino, em formato artesanal ou em protótipo. Esse produto pode ser, por exemplo, uma sequência didática, um aplicativo computacional, um jogo, um vídeo, um conjunto de vídeo-aulas, um equipamento, uma exposição, entre outros. A dissertação/tese deve ser uma reflexão sobre a elaboração e aplicação do produto educacional respaldado no referencial teórico metodológico escolhido (Brasil, 2019, p. 15).

A área de Ensino da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) assim entende o Produto Educacional:

[...] resultado de um processo criativo gerado a partir de uma atividade de pesquisa, com vistas a responder a uma pergunta ou a um problema ou, ainda, a uma necessidade concreta associados ao campo de prática profissional, podendo ser um artefato real ou virtual, ou ainda, um processo. Pode ser produzido de modo individual (discente ou docente) ou coletivo. A apresentação de descrição e de especificações técnicas contribui para que o produto ou processo possa ser compartilhável ou registrado (Brasil, 2019, p. 16).

Corroborando essa compreensão, Freitas (2021) define o Produto Educacional como um instrumento capaz de promover experiências de aprendizagem significativas, visto que potencializa mudanças nos âmbitos conceitual, atitudinal e prático. De forma complementar, Rizzati *et al* (2020) o compreende como um resultado tangível, resultante de uma atividade de pesquisa, a ser desenvolvida de forma individual (discente ou docente *Stricto Sensu*) ou em grupo (*Lato Sensu*, PIBID, PIBIC e outros), com potencial de aplicabilidade e compartilhamento.

4.1 DESCRIÇÃO E OBJETIVOS DO PRODUTO EDUCACIONAL

O Produto Educacional desenvolvido nesta pesquisa é um Guia Digital intitulado “Teletrabalho com qualidade de vida: Guia Digital de saúde, ergonomia e bem-estar para servidores técnico-administrativos em educação do IFNMG”,

elaborado com o propósito de atender às demandas identificadas junto aos servidores participantes do PGD, em regime de teletrabalho, na reitoria do IFNMG, com a participação de 27 servidores.

O guia foi desenvolvido em formato digital (PDF), estruturado em capítulos temáticos e organizado de forma didático-pedagógica, e contemplou conteúdos voltados à promoção da saúde e da qualidade de vida no contexto do teletrabalho. Entre os temas abordados, destacam-se: educação e letramento em saúde; ergonomia e organização do ambiente de trabalho; orientações de postura corporal; gestão do tempo e da rotina; pausas ativas e descanso visual; exercícios de ginástica laboral com foco nas queixas mais frequentes; saúde mental e bem-estar; além de hábitos saudáveis, como alimentação, hidratação, sono e estratégias de desconexão.

A estrutura do produto educacional foi organizada de forma progressiva e articulada, envolveu desde a contextualização inicial até orientações práticas voltadas à promoção da qualidade de vida no teletrabalho. O material inicia-se com uma introdução, seguida da abordagem sobre teletrabalho e qualidade de vida, da apresentação do perfil dos participantes da pesquisa e dos principais achados. Na sequência, explicita seus objetivos e contribuições, com enfoque no letramento em saúde no contexto do teletrabalho. Posteriormente, desenvolve seções temáticas fincadas no bem-estar dos servidores, incluindo ergonomia, orientações posturais, gestão do tempo e da rotina, ginástica laboral, saúde mental e hábitos saudáveis, por exemplo, alimentação, hidratação, sono e desconexão. Por fim, apresenta a conclusão e recomendações finais, consolidando as orientações propostas, de modo a favorecer uma leitura didática, acessível e aplicável ao cotidiano dos servidores TAEs.

Os conteúdos são apresentados em linguagem acessível, por meio de textos explicativos e ilustrações demonstrativas, com ênfase em orientações práticas e aplicáveis ao cotidiano dos servidores. A propósito, a diagramação e a produção das ilustrações foram realizadas por profissional especializado, a fim de garantir a qualidade estética, a organização das informações e a usabilidade do guia em formato digital.

O público-alvo do guia é constituído pelos servidores TAEs do IFNMG em regime de teletrabalho, que desempenham atividades de natureza administrativa e técnica, frequentemente em ambientes domésticos que nem sempre apresentam condições adequadas para a realização de jornadas prolongadas de trabalho.

Por fim, o objetivo geral do guia consiste em apoiar os servidores TAEs no cuidado com a saúde e o bem-estar no teletrabalho, por intermédio de orientações práticas, acessíveis e fundamentadas cientificamente. Como objetivos específicos, busca-se: orientar sobre a organização ergonômica do ambiente de trabalho; incentivar a realização de pausas ativas e exercícios de ginástica laboral; promover o letramento em saúde no contexto do teletrabalho; contribuir para a organização da rotina e gestão do tempo; estimular práticas voltadas à saúde mental e ao bem-estar.

4.2 CATEGORIA DO PRODUTO EDUCACIONAL

Em consonância com as diretrizes da CAPES (Brasil, 2019), o produto educacional em questão insere-se na área de ensino e enquadra-se na categoria desenvolvimento de material didático e instrucional, por constituir-se como recurso educativo estruturado que articula conhecimentos teóricos e orientações práticas. Consoante Rizzati *et al.* (2020, p.2), essa categoria abrange “propostas de ensino, envolvendo sugestões de experimentos e outras atividades práticas”.

4.3 JUSTIFICATIVA DA ESCOLHA DO PRODUTO EDUCACIONAL

A escolha pela elaboração de um Guia Digital justifica-se pela necessidade de disponibilizar um material acessível, sistematizado e de fácil aplicação, considerando as especificidades do teletrabalho. Os resultados da pesquisa trouxeram à tona a informação de que, embora essa modalidade proporcione benefícios relevantes, como maior autonomia, flexibilidade e redução do estresse associado ao deslocamento, também impõe desafios significativos à saúde e à qualidade de vida dos trabalhadores.

Entre os principais desafios identificados, destacam-se as condições ergonômicas inadequadas, frequentemente associadas ao uso de mobiliário improvisado, a ocorrência de dores musculoesqueléticas e fadiga visual, além de dificuldades na organização da rotina de trabalho, sobrecarga mental e limitações na realização de pausas ao longo da jornada.

Tendo em vista que a coleta de dados foi realizada por meio de questionário on-line, baseado nas percepções dos próprios servidores, reconhece-se que a identificação das necessidades relacionadas à saúde e à QVT pode apresentar

limitações, especialmente em função da ausência de formação específica ou de letramento em saúde por parte dos participantes. Muitas vezes, aspectos relacionados à ergonomia, à organização do trabalho e ao cuidado com a saúde são naturalizados no cotidiano laboral, dificultando sua percepção como elementos constitutivos da dimensão do trabalho, particularmente no contexto do teletrabalho domiciliar.

Diante dessa limitação, a proposta do produto educacional contempla um tópico específico voltado à educação e ao letramento em saúde no teletrabalho, com o objetivo de ampliar a compreensão dos servidores sobre a relação entre trabalho, condições laborais e saúde. Tal abordagem busca auxiliar os servidores, sobretudo aqueles em regime integral de teletrabalho, a reconhecerem fatores que impactam sua qualidade de vida, com vistas a superar percepções reducionistas acerca da ergonomia e do cuidado com a saúde no trabalho.

Adicionalmente, observou-se uma demanda expressiva dos participantes por orientações práticas e acessíveis voltadas à promoção da saúde no contexto do teletrabalho, o que reforça a relevância do desenvolvimento do guia.

Nesse sentido, o Guia Digital é uma estratégia pedagógica bastante profícua, ao articular acessibilidade, aplicabilidade prática e potencial de impacto na promoção da saúde e da qualidade de vida dos servidores no contexto do teletrabalho.

4.4 APLICABILIDADE DO PRODUTO EDUCACIONAL

No que se refere à sua aplicabilidade, o produto foi concebido para utilização em contexto real de trabalho, sendo disponibilizado em formato digital aos servidores TAEs do IFNMG participantes do PGD em regime de teletrabalho, por meio de e-mail institucional e plataformas digitais.

Sua utilização ocorre de forma autônoma, permitindo que os servidores acessem o material conforme suas necessidades e incorporem gradualmente as orientações apresentadas em sua rotina laboral. A organização do conteúdo privilegia uma abordagem prática, com linguagem acessível e recursos visuais explicativos. O guia pode ser utilizado tanto individualmente quanto em ações institucionais de promoção da saúde.

Tendo em vista que o guia contempla orientações para a prática de exercícios de ginástica laboral, reconhece-se que sua execução, quando realizada de forma inadequada, pode apresentar riscos. Alerta-se que existe a possibilidade de

ocorrência de desconfortos físicos leves ou fadiga muscular se os exercícios propostos forem executados de forma inadequada ou sem a devida observação dos limites individuais. Nesse sentido, o material orienta que os exercícios sejam realizados respeitando os limites individuais, a fim de evitar sua execução em situações de dor ou desconforto intenso, e enfatiza a importância da atenção à postura e à execução consciente dos movimentos.

Ressalta-se que os exercícios propostos são de baixa intensidade e caráter preventivo, voltados à promoção do bem-estar e à redução de tensões musculares, não substituindo a orientação profissional individualizada quando necessária.

4.5 QUAIS OS RECURSOS NECESSÁRIOS PARA A PRODUÇÃO E APLICAÇÃO DO PRODUTO

A produção e aplicação do produto educacional demandaram recursos de natureza humana, tecnológica, teórica e institucional. No que se refere aos recursos humanos, contou-se com a atuação da pesquisadora e do orientador na elaboração do conteúdo, além da colaboração de uma equipe técnica multidisciplinar, composta por profissionais das áreas de educação física, fisioterapia e psicologia, responsáveis pela avaliação das orientações apresentadas, bem como de profissional especializado para a diagramação e elaboração das ilustrações do guia.

A construção do Guia Educacional ocorreu de forma sistematizada, em etapas sequenciais, sendo fundamentada tanto no referencial teórico quanto nos resultados empíricos obtidos na pesquisa. A princípio, realizou-se o levantamento e a análise de referenciais teóricos sobre educação e letramento em saúde, QVT, teletrabalho, ergonomia e ginástica laboral, os quais subsidiaram a definição dos conteúdos abordados. Em seguida, procedeu-se à análise dos dados coletados junto aos participantes da pesquisa, permitindo identificar demandas, dificuldades e necessidades concernentes à qualidade de vida no teletrabalho.

A partir desses resultados, foi elaborado o conteúdo do guia, com linguagem acessível e caráter educativo, direcionado às necessidades evidenciadas pelos servidores TAEs. Posteriormente, o material foi organizado em seções temáticas e submetido à avaliação de uma equipe multidisciplinar, que contribuiu para o aprimoramento técnico e científico das orientações propostas. Por fim, realizou-se a

diagramação e finalização do guia em formato digital (PDF), visando sua disponibilização e aplicação junto aos participantes da pesquisa.

Em relação aos recursos tecnológicos, foram utilizados computador, softwares de edição de texto e design gráfico, além de ferramentas digitais para produção de imagens e organização do material. Destaca-se, nesse contexto, o uso das plataformas baseadas em inteligência artificial, Leonardo AI, Google Gemini e ChatGPT, empregadas como suporte à elaboração de ilustrações, à organização textual e ao aprimoramento do material didático, além do software Microsoft PowerPoint para estruturação visual do guia.

Adicionalmente, foram utilizadas as plataformas digitais, e-mail institucional (Gmail) e o Google Forms, para a disponibilização do produto educacional e a coleta de dados referentes à sua avaliação pelos participantes. Cabe ressaltar que o uso das tecnologias digitais, especialmente aquelas baseadas em inteligência artificial, ocorreu sob supervisão integral da pesquisadora, com análise crítica e adequação das informações produzidas.

Tal procedimento está em conformidade com a Portaria nº 2.664, de 6 de março de 2026, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), que estabelece a obrigatoriedade de declaração do uso de ferramentas de Inteligência Artificial Generativa, vedando a apresentação de conteúdos gerados por Inteligência Artificial como de autoria humana e atribuindo ao pesquisador a responsabilidade integral pelo conteúdo final da pesquisa (CNPq, 2026).

No âmbito dos recursos teóricos, o desenvolvimento do guia fundamentou-se em revisão bibliográfica nas áreas de ergonomia, ginástica laboral, saúde do trabalhador e teletrabalho. Já os recursos institucionais envolveram o acesso aos servidores participantes da pesquisa e a utilização de canais institucionais para divulgação do produto.

Para sua aplicação, são necessários apenas dispositivos digitais, como computador, tablet ou smartphone, e acesso à internet, o que evidencia sua viabilidade técnica, seu baixo custo de implementação e seu potencial de replicabilidade em diferentes contextos institucionais.

4.6 VINCULAÇÃO DO PRODUTO COM A BASE TEÓRICO-METODOLÓGICA ANALISADA

O produto educacional está vinculado à base teórico-metodológica da pesquisa, com fulcro nos conceitos de QVT, educação e letramento em saúde, ergonomia, ginástica laboral e promoção da saúde, conforme discutido pelos autores Limongi-França (2023), Antunes (2018), Iida e Guimarães (2018), Oliveira e Keine (2020), Lima (2007, 2019), *World Health Organization* (1998, 2021), Mendes e Leite (2012), Sampaio e Batista (2021), entre outros.

Ademais, a elaboração do guia alicerçou-se nos pressupostos de Kaplún (2003), que propõe a estruturação e análise de materiais educativos a partir dos eixos conceitual, pedagógico e comunicacional. No eixo conceitual, priorizou-se a seleção de conteúdos alinhados às demandas identificadas e à literatura especializada. No eixo pedagógico, buscou-se construir um percurso formativo que favorecesse a autonomia dos servidores na incorporação das orientações propostas. Já no eixo comunicacional, adotou-se uma linguagem acessível, aliada ao uso de recursos visuais e organização didática, com vistas a ampliar a compreensão e a aplicabilidade do material.

Essa articulação assegura coerência entre teoria, pesquisa empírica e produto desenvolvido.

4.7 APLICAÇÃO, AVALIAÇÃO E VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

A avaliação do produto educacional foi realizada em duas etapas complementares. Inicialmente, o guia foi submetido à apreciação de uma equipe técnica multidisciplinar, composta por um educador físico, um fisioterapeuta e um psicólogo. Para tanto, foi encaminhado o guia juntamente com um questionário de avaliação, por meio do qual os profissionais puderam apresentar sugestões e contribuições.

Essa etapa teve a finalidade de analisar a pertinência, a clareza e a viabilidade das orientações propostas, especialmente no que se refere à segurança e adequação dos exercícios e das recomendações ergonômicas. De modo geral, a avaliação da equipe técnica indicou que o guia apresenta linguagem acessível, organização didática adequada e potencial para aplicação no contexto do teletrabalho, sendo

considerado um instrumento pertinente para a promoção da saúde e da qualidade de vida dos servidores.

No que se refere aos aspectos específicos, o educador físico destacou a adequação dos exercícios propostos quanto à frequência, duração e abrangência muscular, sugerindo, entretanto, a inclusão de maior detalhamento em relação ao número de séries e a ampliação de alguns alongamentos, como para a região peitoral, bem como a inserção de atividades complementares durante as pausas, por exemplo, caminhadas leves.

A avaliação do fisioterapeuta corroborou a pertinência das orientações ergonômicas e dos exercícios de alongamento, ressaltando sua adequação para indivíduos sedentários e sua contribuição para a prevenção de distúrbios osteomusculares. Como contribuição, enfatizou a necessidade de pequenos ajustes técnicos, como a padronização de ângulos articulares, revisão de algumas posturas e aprimoramento de determinadas ilustrações, a fim de garantir maior precisão biomecânica.

No campo da psicologia, a avaliação destacou a relevância do guia na promoção do bem-estar mental no contexto do teletrabalho, notadamente ao contemplar orientações direcionadas à organização da rotina, a pausas, a autocuidado e a equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Ressaltou-se a importância de estratégias voltadas à redução do estresse, à conscientização sobre limites no trabalho remoto e à valorização de práticas de desconexão ao final da jornada. Como sugestão, indicou-se o fortalecimento de orientações para a saúde mental, incluindo práticas de relaxamento, atenção plena e incentivo à busca de apoio profissional quando necessário.

As contribuições apresentadas pela equipe técnica foram analisadas e incorporadas ao material. São ajustes que aprimoraram a consistência técnica, clareza didática e aplicabilidade prática. Dessa forma, a etapa de avaliação técnica concorreu significativamente para o fortalecimento do produto educacional, assegurando maior confiabilidade, segurança e adequação às necessidades do público-alvo.

A segunda etapa consistiu na aplicação e avaliação do produto educacional aos participantes da pesquisa, realizada de forma on-line, considerando o contexto de teletrabalho. Como escolha metodológica, o Guia Digital foi disponibilizado a 15 servidores via e-mails institucionais, com envio em cópia oculta, no período de 9 de

fevereiro a 12 de março de 2026, com o objetivo de obter a percepção dos participantes quanto à clareza, aplicabilidade e relevância do material desenvolvido.

Concomitantemente, foi encaminhado um questionário de avaliação, estruturado na plataforma Google Forms, elaborado com base em Leite (2019) e Freitas (2021), a fim de analisar a qualidade e a aplicabilidade do material. O instrumento foi composto por questões fechadas, organizadas em escala *Likert*, e uma questão aberta. Isso viabilizou a coleta de percepções, críticas e sugestões dos participantes.

O questionário foi organizado em duas partes. A primeira abarcou dimensões relativas à caracterização e qualidade do produto educacional, a saber: identificação do produto, fundamentação teórica, vínculo com a prática profissional, aplicabilidade e acessibilidade, potencial de transformação da realidade educacional e estrutura do produto, em alinhamento com as diretrizes do ProfEPT. A segunda parte foi estruturada com base nos eixos conceitual, pedagógico e comunicacional, além da dimensão estética do material. Ao final, foi disponibilizado um espaço aberto para considerações, sugestões e críticas dos participantes.

Obteve-se o retorno de seis respondentes, cujas contribuições subsidiaram a análise e o aprimoramento do produto educacional. A baixa taxa de retorno na avaliação do produto educacional (6 de 15 convidados) pode estar relacionada a fatores como sobrecarga de trabalho, fadiga digital, não priorização da atividade, além de esquecimento ou não visualização do e-mail. Destacam-se, também, aspectos como tempo insuficiente para leitura e análise do guia, férias regulamentares, afastamentos e questões pessoais. Tais fatores são recorrentes em pesquisas on-line e, conforme apontado, fragilizam a robustez estatística dessa avaliação específica, indicando limitações quanto à abrangência. Contudo, não invalidam a consistência qualitativa das contribuições obtidas.

De acordo com os dados obtidos, a avaliação do produto educacional aponta um resultado positivo, com elevada qualidade técnica, pedagógica e aplicabilidade no contexto do teletrabalho dos servidores TAEs do IFNMG. Grosso modo, há forte aceitação por parte dos avaliadores, com predominância de respostas “Sim” na maioria dos itens analisados.

Na Dimensão 1 - Dados de Identificação do produto educacional, o material alcançou aprovação unânime, uma vez que os 6 avaliadores responderam “Sim” para

todos os critérios analisados. Isso demonstra clareza no título, identificação institucional adequada e definição precisa do público-alvo.

Na Dimensão 2 - Fundamentação Teórica, os resultados também foram bastante satisfatórios. No item referente ao embasamento científico, 5 avaliadores assinalaram “Sim” e 1 avaliador “Parcialmente”, indicando possibilidade de pequeno aprofundamento teórico. Já os itens relativos ao referencial atualizado e à articulação entre teoria e prática obtiveram aprovação unânime (6 respostas “Sim”).

Na Dimensão 3 - Vínculo com a Prática Profissional, todos os 6 avaliadores reconheceram que o material foi elaborado a partir de um diagnóstico real. Quanto ao alinhamento com o cotidiano e à proposição de solução de problemas, 5 avaliadores responderam “Sim” e 1 avaliador, “Parcialmente”, sugerindo espaço para pequenos ajustes.

Na Dimensão 4 - Aplicabilidade e Acessibilidade, o item formato e design recebeu aprovação unânime (6 respostas “Sim”). Já os itens relacionados à objetividade e clareza da linguagem, à exequibilidade das recomendações apresentaram 5 respostas “Sim” e 1 “Parcialmente”. Ou seja, o material é acessível.

Na Dimensão 5 - Potencial de transformação da realidade educacional, os resultados foram bastante expressivos. Os itens promoção da autonomia e mudança de comportamento obtiveram 6 respostas “Sim”, enquanto o item letramento em saúde contou com 5 respostas “Sim” e 1 “Parcialmente”. Há, pois, possibilidade de aprimoramento nesse aspecto.

Na Dimensão 6 - Estrutura do Produto (alinhamento ProfEPT), a maioria dos itens obteve aprovação unânime (6 respostas “Sim”). Apenas o item introdução apresentou 5 respostas “Sim” e 1 “Parcialmente”, o que sinaliza potencial para aprimoramento na contextualização institucional do material.

Na Segunda Parte da avaliação, os resultados sinalizam a consistência do produto. No Eixo Conceitual, todos os 6 avaliadores reconheceram a relevância dos temas, embora, no item referente ao diálogo com os desafios do teletrabalho, 5 tenham respondido “Sim” e 1, “Parcialmente”. No Eixo Pedagógico, os itens relacionados à reflexão, autonomia e mudança prática obtiveram 6 respostas “Sim”, enquanto a viabilidade de aplicação apresentou 5 respostas “Sim” e 1 “Parcialmente”. No Eixo Comunicacional, os itens clareza da linguagem e organização do conteúdo registraram 5 respostas “Sim” e 1 “Parcialmente”, enquanto a objetividade das informações obteve aprovação unânime (6 respostas “Sim”). Na Dimensão Estética,

a maioria dos itens apresentou aprovação total (6 respostas “Sim”), com exceção de aspectos como apresentação visual e clareza das ilustrações, que obtiveram 5 respostas “Sim” e 1 “Parcialmente”.

As considerações qualitativas corroboram os dados quantitativos e deixam claro que os principais pontos fortes do produto são a sólida fundamentação teórica e empírica, alinhada ao PGD e à realidade dos TAEs do IFNMG. Merece relevo, ainda, a linguagem clara e acessível, a forte aplicabilidade prática das orientações e a abordagem integral da saúde do trabalhador, contemplando aspectos físicos, mentais e hábitos de vida. Ademais, a organização visual e pedagógica do material facilita a leitura e o uso no cotidiano.

No que se refere aos aspectos a serem aprimorados, foram sugeridas a inclusão de instrumentos de autoavaliação, um maior detalhamento do papel institucional na promoção da saúde e a indicação de fluxos claros de apoio profissional (visando reduzir a transferência de responsabilidade sobre a saúde exclusivamente para o servidor), além da criação de quadros-síntese ao final dos capítulos, de sugestões de uso coletivo do material em ações formativas e institucionais. Também foi apontada a possibilidade de evolução para formato interativo, com vídeos de exercícios, e a necessidade de maior aprofundamento teórico em pontos específicos da introdução do material.

Em síntese, o produto educacional pode ser considerado consistente, relevante e com elevado potencial de impacto, tendo sido avaliado de forma positiva pelos 6 avaliadores. As sugestões apresentadas configuram oportunidades de aprimoramento, sem comprometer a qualidade geral do material.

A título de esclarecimento, a validação do produto educacional será realizada pela banca de defesa do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, conforme as diretrizes do ProfEPT, e, após sua aprovação, o material será disponibilizado nas plataformas virtuais do ProfEPT e do IFNMG, com o intuito de possibilitar o acesso pelos servidores da instituição e pelo público em geral.

Diante do exposto, o produto educacional desenvolvido apresenta coerência com os pressupostos do mestrado profissional em EPT, ao articular diagnóstico da realidade, fundamentação teórica e proposição de intervenção aplicada. Sua construção esteve ancorada nas demandas identificadas junto aos servidores em teletrabalho, resultando em um material acessível, aplicável e com potencial de impacto no contexto institucional. A avaliação realizada reforça sua qualidade técnica,

pedagógica e comunicacional, além de indicar possibilidades de aprimoramento contínuo.

Assim, o Guia Digital representa uma estratégia aplicável e passível de replicação para a promoção da saúde e da qualidade de vida no teletrabalho, concorrendo para o fortalecimento de práticas institucionais voltadas ao bem-estar dos servidores.

5 CONCLUSÕES (CONSIDERAÇÕES FINAIS)

Nesta seção, apresenta-se a síntese interpretativa dos principais resultados da pesquisa, deixando em evidência o alcance dos objetivos propostos, as contribuições, as limitações e as recomendações para estudos futuros.

A pesquisa teve o objetivo de compreender a percepção dos TAEs do IFNMG, participantes do PGD em regime de teletrabalho, acerca de sua qualidade de vida. A análise dos dados demonstrou que o teletrabalho apresenta caráter ambivalente, revelando simultaneamente potencialidades e desafios relacionados à organização do trabalho, às condições ergonômicas, à saúde física e mental e à conciliação entre vida pessoal e profissional.

Além disso, foi possível comparar a percepção dos servidores acerca da QVT antes e após a adesão ao regime de teletrabalho no âmbito do PGD. Os resultados evidenciaram uma tendência geral de melhoria na percepção da qualidade de vida, especialmente em razão da redução do tempo de deslocamento, da maior autonomia na organização das atividades e da ampliação das possibilidades de conciliação entre vida pessoal e profissional.

Contudo, essa melhoria não ocorreu de forma homogênea, uma vez que também foram identificados desafios relacionados à adequação ergonômica do ambiente domiciliar, à intensificação das demandas, à dificuldade de delimitação da jornada e ao isolamento social. Dessa forma, os achados demonstram que os impactos do teletrabalho sobre a qualidade de vida são complexos e dependem tanto das condições institucionais quanto das condições individuais dos trabalhadores.

Nesse sentido, o teletrabalho não se configura como um modelo neutro, pois, ao mesmo tempo que amplia a autonomia do servidor, também opera sob uma lógica de transferência de responsabilidades e custos relativos à infraestrutura e às condições de trabalho. Ao descentralizar a execução das atividades, a instituição desloca para o trabalhador o ônus da adequação ergonômica de sua infraestrutura domiciliar. Assim, o bem-estar passa a depender, em grande medida, da autogestão e do esforço individual do servidor, o que evidencia uma lacuna significativa no suporte institucional.

Diante desse cenário, o produto educacional desenvolvido — um Guia Digital de saúde, ergonomia e bem-estar no teletrabalho — constitui-se uma intervenção pedagógica relevante, ao fomentar o autocuidado e o letramento em saúde. O material

foi elaborado com base nas demandas identificadas no campo empírico e aplicado junto aos servidores, de modo a contribuir para a sensibilização e orientação quanto às práticas de cuidado no contexto do trabalho remoto. Contudo, tal iniciativa não exime a instituição de sua responsabilidade na promoção da qualidade de vida no teletrabalho, a qual deve ser compreendida como uma política institucional integrada e contínua.

No que se refere às limitações do estudo, merece relevo o recorte institucional restrito à Reitoria do IFNMG, o que pode limitar a generalização dos resultados para outros campi ou instituições. Tal delimitação constituiu uma escolha metodológica da pesquisa, em razão da expressiva adesão dos servidores TAEs da Reitoria ao PGD em regime de teletrabalho. Além disso, o número de participantes, o contexto específico do teletrabalho e a dependência de autopercepções dos servidores constituem fatores que devem ser considerados na interpretação dos achados.

Outra limitação do estudo refere-se à ausência de uma análise aprofundada da dimensão de gênero no contexto do teletrabalho. Embora tenham sido identificados indícios de experiências distintas entre homens e mulheres, essa temática não integrou o foco da pesquisa. Recomenda-se, portanto, que estudos futuros aprofundem a relação entre gênero, teletrabalho e qualidade de vida.

A avaliação do produto educacional apresentou como limitação a participação parcial dos servidores convidados, uma vez que, dos quinze participantes aos quais o material foi encaminhado, seis responderam ao instrumento avaliativo. Embora as contribuições obtidas tenham possibilitado o aprimoramento do produto educacional, essa condição restringe a abrangência da percepção dos usuários sobre o material desenvolvido.

Soma-se a isso o fato de que o diagnóstico das necessidades relacionadas à saúde, ergonomia e qualidade de vida foi baseado nas percepções dos próprios servidores, o que pode apresentar limitações, considerando diferentes níveis de letramento em saúde e a possibilidade de naturalização de situações inadequadas no cotidiano laboral. Nesse sentido, os achados indicam a necessidade de estratégias institucionais mais abrangentes de diagnóstico e acompanhamento das condições de trabalho no teletrabalho.

No âmbito institucional, os achados apontam a necessidade de fortalecimento de políticas voltadas à promoção da QVT, especialmente no contexto do PISQV. Entre as estratégias recomendadas, destacam-se a implementação de programas de

ginástica laboral virtual, o desenvolvimento de ações de suporte ergonômico remoto com diagnósticos e orientações individualizadas, a promoção de iniciativas voltadas à prevenção do isolamento social, o monitoramento da carga de trabalho e o incentivo à desconexão digital.

Quanto ao aprimoramento do produto educacional, recomenda-se a incorporação de recursos interativos e audiovisuais, a fim de ampliar a acessibilidade, o engajamento e a segurança na aplicação das orientações. Para pesquisas futuras, sugere-se a ampliação do escopo investigativo para diferentes unidades institucionais, possibilitando uma compreensão mais abrangente das realidades organizacionais. Recomenda-se, também, a realização de estudos longitudinais que permitam analisar os impactos do teletrabalho ao longo do tempo, bem como investigações mais aprofundadas sobre saúde mental, ergonomia e estratégias institucionais de promoção da qualidade de vida.

Em síntese, o teletrabalho apresenta potencial para promover melhores condições de qualidade de vida no serviço público. Não obstante, sua efetividade está diretamente condicionada à implementação de políticas institucionais consistentes, que assegurem suporte adequado aos servidores. Assim, a consolidação dessa modalidade de trabalho requer uma abordagem integrada entre gestão, saúde ocupacional e bem-estar, com vistas a garantir condições laborais mais saudáveis, sustentáveis e equitativas.

REFERÊNCIAS

ANJOS, Maylta Brandão dos; RÔÇAS, Giselle; PEREIRA, Marcus Vinicius. Análise de Livre Interpretação como uma possibilidade de caminho metodológico. **Ensino, Saúde e Ambiente**, Niterói, v. 12, n. 3, 2019. DOI: <https://doi.org/10.22409/resa2019.v12i3.a29108>. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/ensinosaudeambiente/article/view/29108>. Acesso em: 10 ago. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em: http://www.ser.puc-rio.br/1_ANTUNES.pdf. Acesso em: 3 mar. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus**: o trabalho sob fogo cruzado. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho? **Análise Social**, v. 58, n. 248, p. 512–532, 2023. DOI: 10.31447/AS00032573.2023248.04. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/analisesocial/article/view/33535>. Acesso em: 10 out. 2025.

ANTUNES, Ricardo. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/25698/13874>. Acesso em: 3 mar. 2025.

ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, 2014. Disponível em: https://revistas.usp.br/eav/pt_BR/article/view/83893. Acesso em: 6 mar. 2025.

ANTUNES, Ricardo. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/>. Acesso em: 10 mar. 2025.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA (ABERGO). **Portal Abergó**. Rio de Janeiro: ABERGO, 2020. Disponível em: <https://www.abergo.org.br/>. Acesso em: 2 dez. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE GINÁSTICA LABORAL. **Manual de boas práticas de ginástica laboral**. 2. ed. São Paulo: Associação Brasileira de Ginástica Laboral, 2012.

BARCAUI, André; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Estresse, Enfrentamento e Qualidade de Vida: Um Estudo Sobre Gerentes Brasileiros. Rio de Janeiro: **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 5, p. 670-694, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20141865>. Acesso em: 6 abr. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 dez. 2024.

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

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 3 dez. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dois Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 1.590, de 10 de agosto de 1995**. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1590.htm. Acesso em: 3 dez. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Federal do Espírito Santo. **Regulamento Geral do Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional de 2022**. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://profept.ifes.edu.br/regulamentoprofept>. Acesso em: 13 dez. 2024.

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

BRASIL. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). **Documento da Área de Ensino**. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/ENSINO.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2025.

BRASIL. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). **Documento Orientador de APCN**. Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/ensino1.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2025.

BRASIL. **Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 7 mar. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI Nº 24, de 28 de Julho de 2023**. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-seges-sgpert-mgi-n-24-de-28-de-julho-de-2023-499593248>. Acesso em: 20 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto Nº 5.825, de 29 de junho de 2006**. Estabelece as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. **Decreto Nº 7.566, de 23 de setembro de 1909**. Crea nas capitais dos Estados as Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. Brasília, DF: Presidência da República, 1909. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto_7566_1909.pdf. Acesso em: 11 set. 2024.

BRASIL. **Lei Nº 14.681, de 18 de setembro de 2023**. Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14681.htm. Acesso em: 6 abr. 2026.

BRITO, Leonardo Leônidas de; SILVA, Lais Rodrigues da; BARROS, Rodrigo Trevisano de. Currículo contra-hegemônico na EPT e suas relações com a centralidade do trabalho. **Revista Vértices**, [S. l.], v. 24, n. 2, p. 470–480, 2022. DOI: 10.19180/1809-2667.v24n22022p470-480. Disponível em: <https://editoraessentia.iff.edu.br/index.php/vertices/article/view/16984>. Acesso em: 3 mar. 2025.

CASTRO, Renata Xavier. **Saúde mental e evasão escolar na Educação Profissional e Tecnológica do IFNMG Campus Salinas**. 2023. 141 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais – IFNMG, Montes Claros, 2023. Disponível em: <https://ifnmg.edu.br/dissertacoes-e-produtos-educacionais-profept>. Acesso em: 9 jan. 2026.

CIAVATTA, Maria. História da Educação Profissional: esperanças, lutas e (in)dependências. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, [S. l.], v. 1, n. 23, p.1-16, e14776, 2023. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/14776/3710>. Acesso em: 28 jan. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO (CNPq). **Portaria CNPq Nº 2.664, de 6 de Março de 2026.** Disponível em: http://memoria2.cnpq.br/web/guest/view/-/journal_content/56_INSTANCE_0oED/10157/23142775?COMPANY_ID=10132#:~:text=1%C2%BA%20Institui%20e%20regulamenta%20a,na%20Atividade%20Cient%C3%ADfica%20do%20CNPq.&text=DISPOSI%C3%87%C3%95ES%20GERAIS-,Art.,%2C%20preven%C3%A7%C3%A3o%2C%20apura%C3%A7%C3%A3o%20e%20s an%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 10 abr. 2026.

DOS REIS JUNIOR, Dalcio Roberto; PILATTI, Luiz Alberto; PEDROSO, Bruno. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 3, n. 2, p. 1-12, 2011. DOI: 10.3895/S2175-08582011000200001. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1065>. Acesso em: 15 jan. 2025.

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? **Revista Sociedade e Estado**, v. 36, n. 3, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>. Acesso em: 25 fev. 2026.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. O instrumento de avaliação de Qualidade de Vida da organização Mundial da Saúde (WHOQOL- 100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 33- 38, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/3LP73qPg5xBdNg3xMHBVVNK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 set. 2024.

FREITAS, Rony. Produtos Educacionais na Área de Ensino da Capes: O que há além da forma? **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 5–20, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/354908977_PRODUTOS_EDUCACIONAIS_NA_AREA_DE_ENSINO_DA_CAPES_O_QUE_HA_ALEM_DA_FORMA. Acesso em: 14 dez. 2024.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a Crise do Capitalismo Real**. São Paulo: Cortez, 2003.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias nas sociedades de classe. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 40, p.168-194, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/QFXsLx9gvgFvHTcmfNbQKQL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 mar. 2025.

GENTILI, Pablo. O que há de novo nas novas formas de exclusão da educação? Neoliberalismo, trabalho e educação. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 1, 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71754>. Acesso em: 11 fev. 2026.

GENTILI, Pablo. **Pedagogia da exclusão crítica ao neoliberalismo em educação**. 5. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

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

GOMES, Cintia Goulart Teixeira. **Programa de Gestão e Desempenho no IFSUL Campus Bagé: Implicações Organizacionais Na Educação Profissional e Tecnológica (EPT)**. 2025. 128 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-Grandense, Campus Charqueadas, Charqueadas, 2025. Disponível em: <https://www.charqueadas.ifsul.edu.br/profept-docentes/81-mestrado/378-profept-dissertacoes>. Acesso em: 7 abr. 2026.

HERNANDES, Eliane Mesquita. **Indicadores de produtividade alcançados pela DCP/PROGEPE/IFPR decorrentes do enfrentamento da pandemia da Covid-19: Ressignificação do ambiente Institucional no período de 2018 a 2022**. 2024. 168 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) - Instituto Federal do Paraná, Curitiba-PR, 2024. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.xhtml?popup=true&id_trabalho=15155969. Acesso em: 8 jan. 2026.

IIDA, Itiro; GUIMARÃES, Lia Buarque de Macedo. **Ergonomia: Projeto e produção** (Livro eletrônico). 3. ed. São Paulo: Blucher, 2018. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Ergonomia_projeto_e_produ%C3%A7%C3%A3o.html?id=LcGPDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 11 mar. 2025.

INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION (IEA). **O que é ergonomia (HFE)?** Disponível em: <https://iea.cc/about/what-is-ergonomics/>. Acesso em: 14 dez. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO NORTE DE MINAS GERAIS. **Portaria Reitor(a) nº 420/2024**. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/programa-de-gestao-do-ifnmg#:~:text=O%20PGD%20%C3%A9%20um%20programa,unidades%20e%20as%20estrat%C3%A9gias%20organizacionais>. Acesso em: 7 mar. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO NORTE DE MINAS GERAIS. **Portaria Reitor(a) nº 421/2024**. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/programa-de-gestao-do-ifnmg#:~:text=O%20PGD%20%C3%A9%20um%20programa,unidades%20e%20as%20estrat%C3%A9gias%20organizacionais>. Acesso em: 7 mar. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO NORTE DE MINAS GERAIS. **Saúde e Qualidade de Vida do Servidor - Programa Institucional de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (PISQV)**. 2013. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/coordenacao-de-assistencia-a->

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

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO NORTE DE MINAS GERAIS. **Programa de Gestão do IFNMG**. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/programa-de-gestao-do-ifnmg>. Acesso em: 18 nov. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO NORTE DE MINAS GERAIS. **PDI 2024-2028**. Salinas, MG, 2024. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/elaboracao-do-pdi-2024-2028>. Acesso em: 18 nov. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO NORTE DE MINAS GERAIS. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/dadosabertos?id=1>. Acesso em: 4 mar. 2025.

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

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO NORTE DE MINAS GERAIS. **Missão, Visão, Valores**. 2023. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/ifnmg/missao-visao-e-valores>. Acesso em: 29 nov. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO NORTE DE MINAS GERAIS. **Conheça o IFNMG**. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/sobreoifnmg>. Acesso em: 13 dez. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO NORTE DE MINAS GERAIS. **Estatuto do IFNMG**. Disponível em: <https://www.ifnmg.edu.br/documentos-institucionais>. Acesso em: 9 fev. 2026.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução: Guido Antônio de Almeida. São Paulo: Discurso Editorial; Barcarolla, 2009.

KAPLÚN, Gabriel. Material educativo: a experiência de aprendizado. **Comunicação & Educação**, São Paulo, v. 27, p. 46-60, maio/ago., 2003. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/comueduc/article/download/37491/40205/44089>. Acesso em: 26 fev. 2025.

KUENZER, Acacia. Exclusão includente e inclusão excludente: a nova forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações entre educação e trabalho. In: SAVIANI, D.; SANFELICE, J.L.; LOMBARDI, J.C. (Org.). **Capitalismo, trabalho e educação**. 3. ed. Campinas: Autores Associados, 2005. p. 77-96.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEÃO, Roberto Franklin de. Organização e valorização dos funcionários. Cenário Atual e Desafios. In: **Revista Retrato da Escola**, Brasília, v. 3, n. 5, p. 313-323, jul./dez. 2009.

Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/25/349>. Acesso em: 3 dez. 2024.

LEITE, Priscila de Souza Chisté. Produtos educacionais em mestrados profissionais na área de ensino: uma proposta de avaliação coletiva de materiais educativos. In: CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE INVESTIGAÇÃO QUALITATIVA - CIAIQ, 7, 2018, Fortaleza. **Atas CIAIQ**. Fortaleza: UFA, 2018, p. 330-339. Disponível em: <https://dehesa.unex.es/server/api/core/bitstreams/0524a29c-26c2-4b43-91d1-60c42297b9e6/content>. Acesso em: 26 fev. 2025.

LIMA, Valquíria de. **Ginástica Laboral**: atividade física no ambiente de trabalho. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Phorte, 2007.

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

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

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2008.

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

Disponível em:

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

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

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

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de Vida e saúde: um debate necessário. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 5, n.1, p. 7-18, 2000. Disponível em:

<https://www.scielo.org/pdf/csc/2000.v5n1/7-18/pt>. Acesso em: 14 dez. 2024.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 17, n. 3, p. 1241-1249, 2012. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300007>. Acesso em: 19 dez. 2025.

MOURA, Dante Henrique. Educação Básica e Educação Profissional e Tecnológica: Dualidade histórica e perspectivas de integração. **Holos**, Ano 23, v. 2, 2007.

Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/holos/article/view/11>. Acesso em: 28 jan. 2025.

NAHAS, Markus Vinicius. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 7. ed. Florianópolis: Ed. do Autor, 2017. 362 p. Disponível em: https://sbafs.org.br/admin/files/papers/file_ilduWnhVZnP7.pdf. Acesso em: 7 mar. 2025.

NASCIMENTO, Francisco Félix do. **Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho: Necessidades e Expectativas dos Técnicos Administrativos do IFRN Campus Parelhas/RN**. 2025. 103 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN, Campus Mossoró, Mossoró, 2025. Disponível em: <https://obsprofept.midi.upt.ifrn.edu.br/Egressos>. Acesso em: 7 abr. 2026.

NEPOMUCENO, Marisa Galeski. **Ergonomia do Trabalho de docentes do Curso Técnico em Administração em uma escola básica do estado de Santa Catarina**. 2025. 96 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2025. Disponível em: <https://obsprofept.midi.upt.ifrn.edu.br/Egressos>. Acesso em: 8 abr. 2026.

OLIVEIRA, Anderson de. **Metamorfoses no Mundo do Trabalho: As Percepções dos(as) Técnico-Administrativos(as) em Educação sobre o Teletrabalho no IFSC**. 2025. 146 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, Campus Florianópolis, Florianópolis, 2025. Disponível em: <https://obsprofept.midi.upt.ifrn.edu.br/Egressos>. Acesso em: 8 abr. 2026.

OLIVEIRA Matheus de; KEINE Sandro. Aspectos e comportamentos ergonômicos no teletrabalho. **Revista Produção Online**, Florianópolis, SC, v. 20, n. 4, p.1405-1434, 2020. Disponível em: <https://www.producaoonline.org.br/rpo/article/view/4146>. Acesso em: 16 dez. 2024.

PACHECO, Eliezer. **Fundamentos político-pedagógicos dos Institutos Federais**, IFRN, 2015. Disponível em: <https://memoria.ifrn.edu.br/bitstream/handle/1044/1018/Fundamentos%20Poli%CC%81tico-Pedago%CC%81gicos%20dos%20Institutos%20Federais%20-%20Ebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 nov. 2024.

PACHECO, Eliezer. Desvendando os Institutos Federais: identidade e objetivos. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, v. 4, n. 1, 2020. Disponível em: <https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ept/article/view/575/437>. Acesso em: 27 nov. 2024.

RIZZATTI, I. M. et al. Os produtos e processos educacionais dos programas de pós-graduação profissionais: proposições de um grupo de colaboradores. **Actio: Docência em Ciências**, Curitiba, v. 5, n. 2, 2020. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/actio/article/view/12657>. Acesso em: 24 fev. 2025.

RAMOS, Marise Nogueira. **Concepção do Ensino Médio Integrado**. 2008. Disponível em: <https://tecnicadmiwj.wordpress.com/wp->

content/uploads/2008/09/texto-concepcao-do-ensino-medio-integrado-marise-ramos1.pdf. Acesso em: 5 mar. 2025.

RAMOS, Marise Nogueira. **História e política da educação profissional**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014. (Coleção formação pedagógica; v. 5). ISBN 978-85-8299-031. Disponível em: <https://ifpr.edu.br/curitiba/wp-content/uploads/sites/11/2016/05/Historia-e-politica-da-educacao-profissional.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2025.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, jan./mar. 2018. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/54516/71104>. Acesso em: 18 set. 2024.

SAMPAIO, Keila Regina Alves; BATISTA, Valmir. Análise Ergonômica do Trabalho (AET) no ambiente de escritório: um estudo de caso em uma empresa na cidade de Manaus-AM. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 7, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/352979247_Analise_Ergonomica_do_Trabalho_AET_no_ambiente_de_escritorio_Um_estudo_de_caso_em_uma_empresa_na_cidade_de_Manaus-AM. Acesso em: 16 dez. 2024.

SANTOS, Josimar Barbosa dos. **Qualidade de vida no trabalho de profissionais no ambiente escolar: Oficinas de ginástica laboral para os servidores do Instituto Federal de Alagoas – Campus Coruripe**. 2023. 197 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) Instituto Federal de Alagoas, Campus Avançado Benedito Bentes, Maceió, 2023. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1TNhj4orC01tYSBb49bY7_FEXaLDdHXEM/view. Acesso em: 10 jan. 2026.

SANTIN, Silvino. Cultura corporal e qualidade de vida. **Revista Kinesis**, Santa Maria/RS, p. 116-186, nov. 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/kinesis/article/view/7008>. Acesso em: 14 set. 2024.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, v. 12, n. 34, jan./abr. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/wBnPGNkvstzMTLYkmXdrkWP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 set. 2024.

SAVIANI, Dermeval. Sobre a natureza e especificidade da educação. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, Salvador, v. 7, n. 1, p. 286-293, jun. 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/13575/9519>. Acesso em: 4 mar. 2025.

SAVIANI, Dermeval. Em defesa do projeto de formação humana integral para a classe trabalhadora. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 1, n. 22, p. e13666, 2022. DOI: 10.15628/rbept.2022.13666. Disponível em:

<https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/13666>. Acesso em: 13 fev. 2026.

SILVA, Maicon Teixeira da; ESTENDER, Antonio Carlos. **A Qualidade de Vida no Trabalho**. In: XIII Simpósio em Excelência em Gestão e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2016. *Anais [...]*. Rio de Janeiro: SEGeT, 2016. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/932468.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2024.

SILVA, Raimundo Fernandes da. **Análise da qualidade de vida no trabalho e no comportamento sedentário dos profissionais da educação do Instituto Federal do Piauí: Construção de um guia de orientação da Ginástica Laboral**. 2020. 146 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) - Instituto Federal do Ceará, Campus Fortaleza, Fortaleza, 2020. Disponível em: <http://educapes.capes.gov.br/handle/capes/571088>. Acesso em: 13 jan. 2026.

SILVA, Silvana Moreira da. **Espaços laborais e qualidade de vida no trabalho remoto dos Técnicos Administrativos Educacionais: Uma pesquisa exploratória no Instituto Federal do Paraná – Campus Curitiba**. 2021. 153 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) - Instituto Federal do Paraná, Curitiba, 2021, Disponível em: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11514221. Acesso em: 12 jan. 2026.

SOARES DELLA FONTE, Sandra. Formação no e para o Trabalho. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, v. 2, n. 2, p. 6–19, 2018. DOI: 10.36524/profept.v2i2.383. Disponível em: <https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ept/article/view/383>. Acesso em: 3 mar. 2025.

TIRIBA, Lia; SICHI, Bruna. Cios da terra: saberes da experiência e saberes do trabalho associado. **Revista Trabalho Necessário**, v. 10, n. 15, jun. 2018. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/6864/5147>. Acesso em: 3 mar. 2025.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

WANDERLEY E LIMA, Thiago Bezerra; ALBUQUERQUE, Jéssica Rodrigues; FAGUNDES, Marina Gomes; COUTINHO, Carina Carvalho Correia. Prevalência de sintomas osteomusculares e qualidade de vida de trabalhadores técnicos administrativos. **Rev Bras Med Trab**, v. 18, n. 1, p. 45-50, 2020. Disponível em: <https://rbmt.org.br/Content/pdf/v18n1a07.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2026.

WANZELER, Gisele Oliveira Ribeiro. **Educação Emocional no Ensino Médio Integrado do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais**. 2021. 121 f. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais, Campus Montes Claros, Montes Claros, 2021. Disponível em: <https://ifnmg.edu.br/dissertacoes-e-produtos-educacionais-profept>. Acesso em: 9 jan. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Health promotion glossary**. Geneva: WHO, 1998. Disponível em: www.who.int/publications-detail-redirect/WHO-HPR-HEP-98.1. Acesso em: 21 dez. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Health promotion glossary of terms**. Geneva: WHO, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240038349>. Acesso em: 21 dez. 2025.

APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL

Produto Educacional: Teletrabalho com Qualidade de Vida: Guia Digital de Saúde, Ergonomia e Bem-Estar para Servidores Técnico-Administrativos.

Finalidade: Apoiar os servidores técnico-administrativos em educação no cuidado com a saúde e o bem-estar no teletrabalho, por meio de orientações práticas, acessíveis e fundamentadas cientificamente, contribuindo para a promoção da qualidade de vida no trabalho, o letramento em saúde e a adoção de práticas saudáveis no contexto laboral remoto.

Por que aplicar esse PE na EPT: Porque o Produto Educacional foi desenvolvido a partir de demandas reais identificadas no contexto do teletrabalho dos servidores TAEs do IFNMG, articulando diagnóstico da realidade, fundamentação teórica e proposição de intervenção aplicada. Nesse sentido, promove a integração entre teoria e prática, característica central da EPT, ao propor soluções educativas com potencial de aplicação, replicabilidade e impacto na melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos servidores.

Bases teóricas que o sustentam: O produto educacional fundamenta-se nos conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), educação e letramento em saúde, ergonomia, ginástica laboral e promoção da saúde, conforme discutido por autores como Limongi-França (2023), Antunes (2018), Iida e Guimarães (2018), Oliveira e Keine (2020), Lima (2007, 2019), World Health Organization (1998, 2021), Mendes e Leite (2012) e Sampaio e Batista (2021). Além disso, baseia-se nos pressupostos de Kaplún (2003), considerando os eixos conceitual, pedagógico e comunicacional na elaboração de materiais educativos.

Onde foi aplicado: O Produto Educacional foi aplicado a seis servidores TAEs lotados na Reitoria do IFNMG em regime de teletrabalho.

O Produto Educacional encontra-se disponibilizado em documento separado, integrante desta produção acadêmica.

Link para o produto educacional: <https://www.ifnmg.edu.br/dissertacoes-e-produtos-educacionais-profept>

APÊNDICE B – TERMO DE CONCORDÂNCIA DA INSTITUIÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA

Título da pesquisa: Programa de Gestão e Desempenho e a Qualidade de vida dos servidores Técnico-administrativos em Educação do em regime de Teletrabalho.

Instituição promotora: Campus Montes Claros - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais – IFNMG

Pesquisadora responsável: Dayane Mendes Soares

Endereço e telefone dos pesquisadores: Rua Evandro Gonçalves de Oliveira, Nº 55, Bairro: Prolongamento do Todos os Santos II, CEP: 39400-132, Montes Claros/MG. Celular: (38) 9 9915-3605.

Instituição onde será realizada a pesquisa: Reitoria - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais – IFNMG

Atenção: Antes de aceitar participar desta pesquisa, é importante que você leia e compreenda a seguinte explicação sobre os procedimentos propostos. Este termo descreve o objetivo, metodologia/ procedimentos, benefícios, riscos, desconfortos e precauções do estudo. Também descreve os procedimentos alternativos que estão disponíveis e o seu direito de interromper o estudo a qualquer momento. Nenhuma garantia ou promessa pode ser feita sobre os resultados do estudo.

1. Objetivo: Contribuir para a qualidade de vida dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais participantes do Programa de Gestão e Desempenho em regime de teletrabalho. Para alcançá-lo, será necessário identificar as necessidades dos servidores em teletrabalho em relação às iniciativas de saúde e qualidade de vida; obter informações referentes aos espaços laborais e cotidianos desses servidores; conhecer os impactos do teletrabalho na qualidade de vida dos servidores Técnico-Administrativos do IFNMG participantes do Programa de Gestão e Desempenho; desenvolver um guia digital com orientações sobre ergonomia e exercícios voltados para a ginástica laboral, com ênfase na promoção da saúde e qualidade de vida dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFNMG participantes do Programa de Gestão e Desempenho em regime de teletrabalho.

2. Metodologia/procedimentos: A pesquisa será realizada no Instituto Federal do Norte de Minas Gerais – IFNMG. Terá como População: Servidores TAEs do IFNMG participantes do PGD em regime de teletrabalho e Amostra: Servidores TAEs, lotados na reitoria do IFNMG e formalmente vinculados ao PGD em regime de teletrabalho parcial ou integral. Trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada, com abordagem quali-quantitativa. A abordagem qualitativa permitirá explorar a complexidade do problema, incluindo as dimensões física, mental e emocional dos servidores em relação à qualidade de vida no contexto do teletrabalho, o que será crucial para o desenvolvimento de um produto educacional relevante. No intuito de alcançar os objetivos propostos, a pesquisa adotará uma abordagem metodológica exploratório-descritiva. A fase exploratória ajudará a familiarizar-se com o problema,

levantar hipóteses e compreender como o teletrabalho tem impactado a qualidade de vida dos servidores. Já a fase descritiva permitirá identificar as características e particularidades da população em estudo, ou seja, os servidores técnico-administrativos em teletrabalho no IFNMG. A pesquisa não tem o fim de apenas descrever, mas, sim, entender a fundo a realidade dos servidores e propor soluções para melhorar sua qualidade de vida. Para compreender e aprofundar a temática abordada, serão utilizados como procedimentos metodológicos a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica irá fundamentar teoricamente o estudo, oferecendo uma base sólida para a discussão sobre educação profissional e tecnológica, trabalho, qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, programa de gestão e desempenho e teletrabalho, ergonomia e ginástica laboral. A pesquisa documental, por sua vez, permitirá analisar documentos institucionais, como o PGD e os documentos que regulamentam sua implementação, o PISQV e outros documentos relevantes, a fim de compreender como o IFNMG aborda a questão da qualidade de vida dos servidores em teletrabalho e identificar possíveis lacunas nesse contexto. Para esclarecer a problemática abordada na pesquisa, será utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário on-line (Google Forms) contendo perguntas objetivas e subjetivas elaboradas previamente. O questionário será estruturado em blocos de forma a obter informações referentes a dados demográficos e ao perfil do servidor; obter informações relativas aos espaços laborais; conhecer os impactos do teletrabalho na qualidade de vida dos servidores; identificar as necessidades dos servidores TAEs em teletrabalho em relação às iniciativas de saúde e qualidade de vida. A técnica de análise dos dados da pesquisa será a Análise de Livre Interpretação (ALI), a qual oferece subsídios capazes de integrar a experiência da pesquisadora com o referencial teórico-metodológico e oportunizar uma análise abrangente e contextualizada dos dados coletados, essencial para propor iniciativas que melhorem a qualidade de vida dos servidores TAEs em teletrabalho.

3. Justificativa: No âmbito Institucional, a pesquisa justifica-se pela necessidade de desenvolver e implementar estratégias que atendam às especificidades do regime de teletrabalho. A relevância social da pesquisa está relacionada ao impacto que ela terá na melhoria das condições de trabalho e de vida dos servidores técnico-administrativos, especialmente aqueles que atuam remotamente. No campo acadêmico e científico, complementar os estudos existentes, fornecendo informações relevantes para o aprimoramento das condições de trabalho e da qualidade de vida no teletrabalho.

4. Benefícios: Esta pesquisa terá como benefícios majorar a qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais participantes do Programa de Gestão e Desempenho em teletrabalho; servir como modelo para outras instituições públicas e privadas que adotam essa modalidade de trabalho; enriquecer o campo acadêmico e científico, complementando os estudos existentes e fornecendo informações relevantes para o aprimoramento das condições de trabalho e da qualidade de vida no teletrabalho.

5. Desconfortos e riscos: Pode-se apontar como possíveis riscos decorrentes desta pesquisa, a interferência na rotina dos participantes, bem como, ao responderem o questionário, em algum momento, talvez possam se sentir desconfortáveis ou cansados. No intuito de evitar ou minimizar os possíveis riscos,

serão fornecidas informações claras sobre a liberdade dos participantes para participarem, continuarem ou não na pesquisa. As questões serão elaboradas da forma mais sucinta e objetiva possível. Cabe destacar que, além dos riscos relacionados com a participação na pesquisa, os participantes estarão expostos a riscos característicos do ambiente virtual, meios eletrônicos, ou atividades não presenciais, em função das limitações das tecnologias utilizadas. Adicionalmente, será empregada práticas adequadas de segurança digital e proteção de dados, no entanto, reconhece-se as limitações dos pesquisadores para assegurar total confidencialidade e potencial risco de sua violação, devido às limitações tecnológicas.

6. Danos: Serão evitados danos, já que para que uma pesquisa seja considerada ética, deve atender aos princípios da autonomia, respeito à dignidade humana, beneficência (máximo de benefícios e mínimo de riscos e danos), não maleficência (danos preveníveis serão evitados), justiça e equidade (relevância social da pesquisa e garantias iguais aos participantes da mesma). A pesquisa tem por finalidade maximizar possíveis benefícios, minimizando prejuízos, desconfortos, e riscos.

7. Metodologia/procedimentos alternativos disponíveis: O participante da pesquisa tem o direito de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal. Caso o participante se sinta desconfortável, em qualquer momento, poderá recusar a continuar participando da pesquisa, sem que isso traga qualquer penalidade ou prejuízo a ele.

8. Confidencialidade das informações: Em hipótese alguma o material coletado será divulgado sem sua autorização. Haverá publicações e apresentações relacionadas à pesquisa, e nenhuma informação que você não autorize será revelada sem autorização. Para se manter a confidencialidade da pesquisa serão utilizados nomes fictícios.

9. Compensação/indenização: Declaro conhecer o fato de que esta pesquisa irá garantir a indenização dos participantes da mesma (cobertura material), em reparação a dano imediato ou tardio, que comprometa o indivíduo ou a coletividade, sendo o dano de dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano. Declaro ainda, que jamais será exigida dos participantes da pesquisa, sob qualquer argumento, renúncia ao direito à indenização por dano.

10. Outras informações pertinentes: Em caso de dúvida, você pode entrar em contato com a pesquisadora responsável através dos telefones e endereços eletrônicos fornecidos neste termo.

11. Consentimento: Li e entendi as informações precedentes. Tive oportunidade de fazer perguntas e todas as minhas dúvidas foram respondidas a contento. Este formulário está sendo assinado voluntariamente por mim, indicando meu consentimento para participar nesta pesquisa, até que eu decida o contrário. Além disso, será enfatizada a importância de o participante da pesquisa guardar em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico.

Nome completo do Diretor – Instituição Promotora

Carimbo da Instituição

Assinatura

/ /
Data

Nome completo do (a) Reitor (a) – Instituição onde será realizada a pesquisa

Assinatura

/ /
Data

____ Dayane Mendes Soares ____
Nome da pesquisadora responsável

Assinatura

/ /
Data

**ENDEREÇO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNIMONTES: Campus
Universitário “Professor Darcy Ribeiro” – Reitoria – Prédio 05** Caixa Postal Nº 06
– Montes Claros/ MG – CEP: 39.401-089 www.unimontes.br – e-mail:
comite.etica@unimontes.br Telefone: (38) 3229-8182

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA

Título da pesquisa: Programa de Gestão e Desempenho e a Qualidade de vida dos servidores Técnico-administrativos em Educação em regime de Teletrabalho.

Instituição promotora: Campus Montes Claros - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais - IFNMG

Instituição onde será realizada a pesquisa: Reitoria - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais - IFNMG

Pesquisadora responsável: Dayane Mendes Soares

Endereço e telefone dos pesquisadores: Rua Evandro Gonçalves de Oliveira, Nº 55, Bairro: Prolongamento do Todos os Santos II, CEP: 39400-132, Montes Claros/MG. Celular: (38) 9 9915-3605.

Endereço e telefone do Comitê de Ética em Pesquisa da Unimontes: Pró-Reitoria de Pesquisa - Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos - CEP da Unimontes, Av. Dr. Rui Braga, s/n - Prédio 05- 2º andar. Campus Universitário Prof. Darcy Ribeiro. Vila Mauricéia, Montes Claros, MG. CEP: 39401-089 - Montes Claros, MG, Brasil.

Atenção: Antes de aceitar participar desta pesquisa, é importante que você leia e compreenda a seguinte explicação sobre os procedimentos propostos. Este termo descreve o objetivo, metodologia/ procedimentos, benefícios, riscos, desconfortos e precauções do estudo. Também descreve os procedimentos alternativos que estão disponíveis e o seu direito de interromper o estudo a qualquer momento. Nenhuma garantia ou promessa pode ser feita sobre os resultados do estudo.

1 - Objetivo: Contribuir para a qualidade de vida dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais participantes do Programa de Gestão e Desempenho em regime de teletrabalho. Para alcançá-lo, será necessário identificar as necessidades dos servidores em teletrabalho em relação às iniciativas de saúde e qualidade de vida; obter informações referentes aos espaços laborais e cotidianos desses servidores; conhecer os impactos do teletrabalho na qualidade de vida dos servidores Técnico-Administrativos do IFNMG participantes do Programa de Gestão e Desempenho; desenvolver um guia digital com orientações sobre ergonomia e exercícios voltados para a ginástica laboral, com ênfase na promoção da saúde e qualidade de vida dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFNMG participantes do Programa de Gestão e Desempenho em regime de teletrabalho.

2 - Metodologia/procedimentos: A pesquisa será realizada no Instituto Federal do Norte de Minas Gerais – IFNMG. Terá como População: Servidores TAEs do IFNMG participantes do PGD em regime de teletrabalho e Amostra: Servidores TAEs, lotados na reitoria do IFNMG e formalmente vinculados ao PGD em regime de teletrabalho parcial ou integral. Trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada, com abordagem quali-quantitativa. A abordagem qualitativa permitirá explorar a complexidade do

problema, incluindo as dimensões física, mental e emocional dos servidores em relação à qualidade de vida no contexto do teletrabalho, o que será crucial para o desenvolvimento de um produto educacional relevante. No intuito de alcançar os objetivos propostos, a pesquisa adotará uma abordagem metodológica exploratório-descritiva. A fase exploratória ajudará a familiarizar-se com o problema, levantar hipóteses e compreender como o teletrabalho tem impactado a qualidade de vida dos servidores. Já a fase descritiva permitirá identificar as características e particularidades da população em estudo, ou seja, os servidores técnico-administrativos em teletrabalho no IFNMG. A pesquisa não tem o fim de apenas descrever, mas, sim, entender a fundo a realidade dos servidores e propor soluções para melhorar sua qualidade de vida. Para compreender e aprofundar a temática abordada, serão utilizados como procedimentos metodológicos a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica irá fundamentar teoricamente o estudo, oferecendo uma base sólida para a discussão sobre educação profissional e tecnológica, trabalho, qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, programa de gestão e desempenho e teletrabalho, ergonomia e ginástica laboral. A pesquisa documental, por sua vez, permitirá analisar documentos institucionais, como o PGD e os documentos que regulamentam sua implementação, o PISQV e outros documentos relevantes, a fim de compreender como o IFNMG aborda a questão da qualidade de vida dos servidores em teletrabalho e identificar possíveis lacunas nesse contexto. Para esclarecer a problemática abordada na pesquisa, será utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário on-line (Google Forms) contendo perguntas objetivas e subjetivas elaboradas previamente. O questionário será estruturado em blocos de forma a obter informações referentes a dados demográficos e ao perfil do servidor; obter informações relativas aos espaços laborais; conhecer os impactos do teletrabalho na qualidade de vida dos servidores; identificar as necessidades dos servidores TAEs em teletrabalho em relação às iniciativas de saúde e qualidade de vida. A técnica de análise dos dados da pesquisa será a Análise de Livre Interpretação (ALI), a qual oferece subsídios capazes de integrar a experiência da pesquisadora com o referencial teórico-metodológico e oportunizar uma análise abrangente e contextualizada dos dados coletados, essencial para propor iniciativas que melhorem a qualidade de vida dos servidores TAEs em teletrabalho.

3 - Justificativa: O interesse pela pesquisa está diretamente relacionada à trajetória da pesquisadora, que integra o quadro de servidores TAEs do IFNMG participantes do Programa de Gestão e Desempenho (PGD). Outra motivação decorre da formação da pesquisadora em Educação Física Licenciatura e da sua atuação como estagiária de Ginástica Laboral (GL) na Prefeitura Municipal de Montes Claros e na Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia do Estado de Minas Gerais (Hemominas), durante a graduação. No âmbito Institucional, a pesquisa justifica-se pela necessidade de desenvolver e implementar estratégias que atendam às especificidades do regime de teletrabalho, com o objetivo de promover o bem-estar e a satisfação dos servidores que desempenham suas funções remotamente. A relevância social da pesquisa está relacionada ao impacto que ela terá na melhoria das condições de trabalho e de vida dos servidores técnico-administrativos, especialmente aqueles que atuam remotamente. No campo acadêmico e científico, complementará os estudos existentes, fornecendo informações relevantes para o aprimoramento das condições de trabalho e da qualidade de vida no teletrabalho.

4 - Benefícios: A pesquisa terá como benefícios majorar a qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais participantes do Programa de Gestão e Desempenho em teletrabalho; servir como

modelo para outras instituições públicas e privadas que adotam essa modalidade de trabalho; enriquecer o campo acadêmico e científico, complementando os estudos existentes e fornecendo informações relevantes para o aprimoramento das condições de trabalho e da qualidade de vida no teletrabalho.

5 - Desconfortos e riscos: Pode-se apontar como possíveis riscos decorrentes desta pesquisa, a interferência na rotina dos participantes, bem como ao responderem o questionário, em algum momento, talvez possam se sentir desconfortáveis ou cansados. No intuito de evitar ou minimizar os possíveis riscos, serão fornecidas informações claras sobre a liberdade dos participantes para participarem, continuarem ou não na pesquisa. As questões serão elaboradas da forma mais sucinta e objetiva possível. Cabe destacar que, além dos riscos e relacionados com a participação na pesquisa, os participantes estarão expostos a riscos característicos do ambiente virtual, meios eletrônicos, ou atividades não presenciais, em função das limitações das tecnologias utilizadas. Adicionalmente, será empregada práticas adequadas de segurança digital e proteção de dados, no entanto, reconhece-se as limitações dos pesquisadores para assegurar total confidencialidade e potencial risco de sua violação, devido às limitações tecnológicas.

6 - Danos: Serão evitados danos, já que para que uma pesquisa seja considerada ética, deve atender aos princípios da autonomia, respeito à dignidade humana, beneficência (máximo de benefícios e mínimo de riscos e danos), não maleficência (danos preveníveis serão evitados), justiça e equidade (relevância social da pesquisa e garantias iguais aos participantes da mesma). A pesquisa tem por finalidade maximizar possíveis benefícios, minimizando prejuízos, desconfortos e riscos.

7 - Metodologia/procedimentos alternativos disponíveis: O participante da pesquisa tem o direito de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal. Caso o participante se sinta desconfortável, em qualquer momento, poderá recusar a continuar participando da pesquisa, sem que isso traga qualquer penalidade ou prejuízo a ele.

8 - Confidencialidade das informações: Em hipótese alguma o material coletado será divulgado sem sua autorização. Haverá publicações e apresentações relacionadas à pesquisa, e nenhuma informação que você não autorize será revelada sem autorização. Para se manter a confidencialidade da pesquisa serão utilizados nomes fictícios.

9 - Compensação/indenização: Não será cobrado valor monetário para a realização desta pesquisa, pois não haverá nenhum tipo de gasto para os participantes, não havendo, assim, previsão de ressarcimentos ou indenizações financeiras. No entanto, em qualquer momento, se o participante sofrer algum dano comprovadamente decorrente desta investigação, este terá direito à indenização e as despesas serão cobertas sob a responsabilidade da coordenação da pesquisa e não da instituição a qual ela esteja vinculada. É importante esclarecer que a participação é voluntária e o participante não terá nenhum tipo de penalização ou prejuízo caso queira, a qualquer tempo, recusar participar, retirar seu consentimento ou descontinuar a participação se assim preferir.

10 - Outras informações pertinentes: Em caso de dúvida, você pode entrar em contato com a pesquisadora responsável através dos telefones e endereços eletrônicos fornecidos neste termo.

11 - Consentimento: Li e entendi as informações precedentes. Tive oportunidade de fazer perguntas e todas as minhas dúvidas foram respondidas a contento. Este formulário está sendo assinado voluntariamente por mim, indicando meu consentimento para participar nesta pesquisa, até que eu decida o contrário. Além disso, será enfatizada a importância de o participante da pesquisa guardar em seus arquivos uma cópia do documento eletrônico.

_____	_____	____/____/____
Nome do (a) participante	Assinatura do (a) participante	Data

Dayane Mendes Soares	_____	____/____/____
Nome da pesquisadora	Assinatura da pesquisadora	Data

APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO PARTICIPANTES – PESQUISA DE MESTRADO: QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO – TAES DO IFNMG

Apresentação e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Prezado(a) servidor(a),

Sou Dayane Mendes Soares, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) do IFNMG, sob orientação do Prof. Dr. Admilson Eustáquio Prates.

Minha pesquisa tem como tema: “Programa de Gestão e Desempenho e a qualidade de vida dos servidores Técnico-Administrativos em Educação em regime de teletrabalho”

Você está sendo convidado(a) a participar, de forma voluntária, desta pesquisa, cujo objetivo é compreender como os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) do IFNMG, participantes do Programa de Gestão e Desempenho em regime de teletrabalho, percebem sua qualidade de vida.

Sua participação é voluntária, e suas respostas serão tratadas com sigilo e confidencialidade, sendo utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, além de subsidiar o desenvolvimento de um guia digital com orientações sobre saúde, ergonomia e bem-estar no teletrabalho. Nenhuma informação pessoal que permita sua identificação será divulgada. Você poderá, a qualquer momento, retirar seu consentimento e desistir de participar, sem qualquer prejuízo.

O tempo estimado para responder ao questionário é de aproximadamente 10 a 30 minutos. Esta pesquisa não apresenta riscos diretos relacionados à sua participação; entretanto, algumas perguntas poderão leva-lo(a) a refletir sobre sua rotina de trabalho e suas condições de saúde. Os benefícios esperados incluem a contribuição para a construção de estratégias institucionais voltadas à melhoria da qualidade de vida dos TAEs em regime de teletrabalho.

Em caso de dúvidas ou necessidade de informações adicionais sobre esta pesquisa, você poderá entrar em contato com:

Pesquisadora responsável: Dayane Mendes Soares

E-mail: dayane.mendes@ifnmg.edu.br

Orientador: Prof. Dr. Admilson Eustáquio Prates

E-mail: admilson.prates@ifnmg.edu.br

Agradecemos sua colaboração e participação nesta pesquisa!

Declaração de consentimento (marcação obrigatória)

O registro do consentimento será feito de forma digital, por meio da marcação obrigatória da seguinte declaração:

☐ “Declaro que li e entendi as informações apresentadas neste termo e que aceito participar voluntariamente da pesquisa”.

Bloco 1: Perfil Sociodemográfico e Profissional

1 - Cargo:

Indique seu cargo no IFNMG.

() Administrador

() Arquiteto e Urbanista

- | | |
|---|--|
| ☐ Assistente Social | ☐ Programador Visual |
| ☐ Auditor | ☐ Publicitário |
| ☐ Bibliotecário-Documentalista | ☐ Relações Públicas |
| ☐ Contador | ☐ Revisor de Texto |
| ☐ Economista | ☐ Técnico em Assuntos Educacionais |
| ☐ Engenheiro Civil | ☐ Tecnólogo |
| ☐ Engenheiro Elétrico | ☐ Engenheiro Agrônomo |
| ☐ Engenheiro de Segurança no Trabalho | ☐ Assistente em Administração |
| ☐ Jornalista | ☐ Diagramador |
| ☐ Médico | ☐ Técnico em Contabilidade |
| ☐ Nutricionista | ☐ Técnico em Tecnologia da Informação |
| ☐ Pedagogo | ☐ Técnico em Segurança no Trabalho |
| ☐ Psicólogo | ☐ Auxiliar em Administração |
| ☐ Analista de Tecnologia da Informação | ☐ Auxiliar de Biblioteca |
| | ☐ Outro: _____ |

2 - Setor ou unidade de atuação:

Indique o Setor, Diretoria, Pró-Reitoria ou Unidade administrativa do IFNMG em que você exerce suas atividades.

- ☐ Auditoria Interna – Audin
- ☐ Diretoria de Gabinete – GAB
- ☐ Procuradoria Federal junto ao IFNMG – PF
- ☐ Ouvidoria – OUV
- ☐ Diretoria Executiva – DEX
- ☐ Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação – DGTI
- ☐ Departamento de Comunicação – DCOM
- ☐ Diretoria de Assuntos Estudantis – DAE
- ☐ Diretoria de Desenvolvimento Institucional – DDI
- ☐ Pró-Reitoria de Extensão e Cultura – PROEX
- ☐ Pró-Reitoria de Ensino – PROEN
- ☐ Pró-Reitoria de Administração – PROAD
- ☐ Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação – PROPPi
- ☐ Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP

3 - Sexo:

Selecione a opção que melhor descreve seu sexo.

- ☐ Masculino ☐ Feminino ☐ Prefiro não declarar

4 - Faixa etária:

Selecione a opção que corresponde à sua idade.

- ☐ 18 a 29 anos ☐ 40 a 49 anos ☐ 60 a 69 anos
☐ 30 a 39 anos ☐ 50 a 59 anos ☐ 70 anos ou mais

5 - Escolaridade:

Selecione seu nível de escolaridade mais elevado concluído.

- ☐ Ensino Médio ☐ Especialização ☐ Doutorado
☐ Graduação ☐ Mestrado

6 - Tempo de atuação no IFNMG:

Indique há quanto tempo você atua no IFNMG.

- () Menos de 1 ano () 6 a 10 anos () 16 a 20 anos
() 1 a 5 anos () 11 a 15 anos () Mais de 20 anos

7 - Tempo em teletrabalho pelo PGD:

Indique há quanto tempo você realiza teletrabalho no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho (PGD).

- () Menos de 6 meses () 1 a 2 anos () Mais de 3 anos
() 6 meses a 1 ano () 2 a 3 anos

8 - Modalidade de teletrabalho:

- () Parcial () Integral

9 - Qual modalidade de trabalho você considera ideal para sua função?

- () Teletrabalho Integral () Presencial
() Teletrabalho Parcial (parte presencial e parte remota) () Não tenho preferência

10 - Se você marcou “Teletrabalho Parcial”, na questão anterior, qual seria a proporção ideal entre remoto e presencial?

- () 1 dia remoto por semana
() 2 dias remotos / 3 presenciais
() 3 dias remotos / 2 presenciais
() 4 dias remotos / 1 presencial
() Outro: _____

Bloco 2: Estrutura e Condições do Trabalho

11 - Antes do teletrabalho, como você avaliava a estrutura do seu ambiente de trabalho presencial (espaço, equipamentos, iluminação, ruído)?

- () Excelente () Regular () Muito ruim
() Boa () Ruim

11a - Explique brevemente sua resposta anterior:

12 - Em regime de teletrabalho, como você avalia a estrutura do seu ambiente de trabalho (espaço, equipamentos, iluminação, ruído)?

- () Excelente () Regular () Muito ruim
() Boa () Ruim

12a - Explique brevemente sua resposta anterior:

13 - Você possui espaço físico exclusivo para o teletrabalho em casa?

- () Sim () Não

14 - Em regime de teletrabalho, você dispõe de equipamentos ergonômicos (mesa, cadeira adequada, computador)?

- () Sim, todos () Parcialmente
() Não

15 - Em regime de teletrabalho, você realiza suas atividades em local com iluminação adequada?

- () Sim () Parcialmente () Não

16 - Em regime de teletrabalho, você realiza suas atividades em local silencioso/sem ruídos?

- ☐ Sim ☐ Parcialmente ☐ Não

17 - Em que medida a interferência de ruídos no ambiente de teletrabalho lhe incomoda?

- ☐ Nunca ☐ Às vezes ☐ Sempre
☐ Raramente ☐ Frequentemente

18 - Desde o início do teletrabalho, como você avalia a demanda de atividades de trabalho?

- ☐ Aumentou significativamente ☐ Não houve aumento
☐ Aumentou um pouco ☐ Diminuiu

18a - Caso tenha percebido alterações, descreva brevemente (ex.: aumento de demandas no horário de almoço ou após o expediente):

19 - Em regime de teletrabalho, você possui horários definidos para início, término e intervalos das atividades?

- ☐ Sim, sigo rigorosamente ☐ Não, não tenho horários definidos
☐ Sim, mas sigo parcialmente

19a - Se você não segue rigorosamente os horários, descreva os motivos (ex.: dificuldade em respeitar o horário de almoço ou de encerrar o expediente devido a demandas recebidas nesse período):

20 - Quais são as principais dificuldades que você enfrenta no seu espaço de teletrabalho?

Bloco 3: Saúde e Bem-Estar

21 - Antes do teletrabalho, você apresentava sintomas físicos relacionados ao trabalho (ex.: dores musculares, fadiga, cefaleia)?

- ☐ Nunca ☐ Às vezes ☐ Sempre
☐ Raramente ☐ Frequentemente

21a - Caso tenha apresentado, especifique qual(is):

22 - Antes do teletrabalho, como você se sentia ao final da jornada de trabalho em termos de cansaço?

- ☐ Nada cansado(a) ☐ Muito cansado(a)
☐ Pouco cansado(a) ☐ Extremamente cansado(a)
☐ Moderadamente cansado(a)

23 - Antes do teletrabalho, você apresentava sinais de estresse, ansiedade ou outros impactos na saúde mental relacionados ao trabalho?

- ☐ Nunca ☐ Às vezes ☐ Sempre
☐ Raramente ☐ Frequentemente

23a - Caso tenha apresentado, especifique qual(is):

24 - Em regime de teletrabalho, você sente dores ou desconfortos? Se sim, marque os locais e a frequência/intensidade em que ocorrem:

Região do corpo	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Pescoço	☐	☐	☐	☐	☐
Ombros	☐	☐	☐	☐	☐
Parte superior das costas	☐	☐	☐	☐	☐
Cotovelos	☐	☐	☐	☐	☐
Punhos/mãos	☐	☐	☐	☐	☐
Parte inferior das costas	☐	☐	☐	☐	☐
Quadril/coxas	☐	☐	☐	☐	☐
Joelhos	☐	☐	☐	☐	☐
Tornozelos/pés	☐	☐	☐	☐	☐

24a - Caso apresente dores ou desconfortos em outros locais, especifique local e a frequência/intensidade em que ocorrem:

25 - Em regime de teletrabalho, você sofre de cefaleias (dores de cabeça) relacionadas ao trabalho?

- ☐ Nunca ☐ Às vezes ☐ Sempre
☐ Raramente ☐ Frequentemente

26 - Em regime de teletrabalho, você apresenta sintomas emocionais/psicológicos relacionados ao trabalho (ex.: estresse, ansiedade, irritabilidade, dificuldade de concentração)?

- ☐ Nunca ☐ Às vezes ☐ Sempre
☐ Raramente ☐ Frequentemente

26a - Caso apresente, especifique qual(is):

27 - Você tem dificuldades para dormir devido ao teletrabalho?

- ☐ Nunca ☐ Às vezes ☐ Sempre
☐ Raramente ☐ Frequentemente

28 - Em regime de teletrabalho, você realiza pausas ao longo da jornada (ex.: alongamentos, pequenas caminhadas, pausas ativas, pausas visuais)?

- ☐ Sim, regularmente ☐ Sim, às vezes ☐ Não realizo pausas

29 - Durante o período de teletrabalho, você precisou se afastar de suas atividades por problemas relacionados à saúde?

- ☐ Sim ☐ Não

30 - Ao final da jornada de teletrabalho, como você se sente em termos de cansaço?

- ☐ Nada cansado(a) ☐ Muito cansado(a)
☐ Pouco cansado(a) ☐ Extremamente cansado(a)
☐ Moderadamente cansado(a)

31 - Você pratica ginástica laboral ou outra atividade física durante o expediente em teletrabalho?

- ☐ Sim, regularmente ☐ Sim, às vezes ☐ Não

Bloco 4: Qualidade de Vida e Satisfação

32 - Antes do teletrabalho, como você avaliava sua qualidade de vida no trabalho presencial?

- ☐ Excelente ☐ Regular ☐ Muito ruim
☐ Boa ☐ Ruim

32a - Explique brevemente sua resposta anterior:

33 - Em regime de teletrabalho, como você avalia sua qualidade de vida?

- ☐ Excelente ☐ Regular ☐ Muito ruim
☐ Boa ☐ Ruim

33a - Explique brevemente sua resposta anterior:

34 - Em regime de teletrabalho, como você avalia a conciliação entre trabalho e vida pessoal?

- ☐ Excelente ☐ Regular ☐ Muito ruim
☐ Boa ☐ Ruim

34a - Explique brevemente sua resposta anterior:

35 - Como você avalia sua motivação para o teletrabalho?

- ☐ Muito motivado(a) ☐ Pouco motivado(a)
☐ Motivado(a) ☐ Nada motivado(a)

36 - Como você avalia sua autonomia para realizar suas tarefas em teletrabalho?

- ☐ Excelente ☐ Regular ☐ Muito ruim
☐ Boa ☐ Ruim

37 - Você sente-se isolado(a) social ou profissionalmente em razão do teletrabalho?

- ☐ Nunca ☐ Às vezes ☐ Sempre
☐ Raramente ☐ Frequentemente

38 - Você sente que o teletrabalho afeta sua saúde física?

- ☐ Sim, de forma positiva ☐ Parcialmente / às vezes
☐ Sim, de forma negativa ☐ Não afeta

38a - Explique brevemente sua resposta anterior:

39 - Você sente que o teletrabalho afeta sua saúde mental?

- ☐ Sim, de forma positiva ☐ Parcialmente / às vezes
☐ Sim, de forma negativa ☐ Não afeta

39a - Explique brevemente sua resposta anterior:

40 - Você se sente satisfeito(a) com sua qualidade de vida em teletrabalho?

- ☐ Muito satisfeito(a) ☐ Neutro(a) ☐ Muito insatisfeito(a)
☐ Satisfeito(a) ☐ Insatisfeito(a)

41 - Quais aspectos da sua qualidade de vida foram mais impactados negativamente pelo teletrabalho? Marque todos os que se aplicam.

- ☐ Saúde mental ☐ Gestão do tempo ☐ Outro: _____
☐ Saúde física ☐ Isolamento social
☐ Relacionamento familiar/pessoal ☐ Produtividade
☐ Nenhum

42 - Quais aspectos da sua qualidade de vida melhoraram com o teletrabalho? Marque todos os que se aplicam.

- ☐ Saúde mental ☐ Gestão do tempo ☐ Outro: _____
☐ Saúde física ☐ Isolamento social
☐ Relacionamento familiar/pessoal ☐ Produtividade
☐ Nenhum

43 - Faça um paralelo entre sua qualidade de vida antes e durante o teletrabalho. Quais impactos você percebeu em sua saúde física e mental?**Bloco 5: Relações Interpessoais e Clima Organizacional****44 - Antes do teletrabalho, como você avaliava a cooperação e o espírito de equipe entre seus colegas no ambiente presencial?**

- ☐ Excelente ☐ Regular ☐ Muito ruim
☐ Boa ☐ Ruim

45 - Antes do teletrabalho, como você avaliava sua relação com seus superiores no ambiente presencial?

- ☐ Excelente ☐ Regular ☐ Muito ruim
☐ Boa ☐ Ruim

46 - Antes do teletrabalho, como você avaliava sua relação com subordinados no ambiente presencial?

- ☐ Excelente ☐ Regular ☐ Muito ruim
☐ Boa ☐ Ruim

47 - Antes do teletrabalho, você percebia igualdade de tratamento entre os servidores no trabalho presencial?

- ☐ Sempre ☐ Às vezes ☐ Nunca
☐ Frequentemente ☐ Raramente

48 - Em regime de teletrabalho, como você avalia a cooperação e o espírito de equipe entre seus colegas?

- ☐ Excelente ☐ Regular ☐ Muito ruim
☐ Boa ☐ Ruim

49 - Em regime de teletrabalho, como você avalia sua relação com seus superiores?

- ☐ Excelente ☐ Regular ☐ Muito ruim
☐ Boa ☐ Ruim

50 - Em regime de teletrabalho, como você avalia sua relação com subordinados?

- ☐ Excelente ☐ Regular ☐ Muito ruim
☐ Boa ☐ Ruim

51 - Em regime de teletrabalho, você percebe igualdade de tratamento entre os servidores?

- ☐ Sempre ☐ Às vezes ☐ Nunca
☐ Frequentemente ☐ Raramente

Bloco 6: Necessidades e Sugestões para promoção da Saúde e Qualidade de Vida no Teletrabalho

52 - Você conhece iniciativas do IFNMG voltadas à saúde e qualidade de vida dos servidores em teletrabalho?

- ☐ Sim ☐ Não

52a - Se sim, quais iniciativas você conhece?

53 - Como você avalia a efetividade dessas ações?

- ☐ Muito eficaz
☐ Eficaz
☐ Pouco eficaz
☐ Ineficaz
☐ Não participei de nenhuma ação

53a - Caso tenha participado de alguma ação, comente brevemente sua experiência (ex.: pontos positivos, dificuldades, sugestões de melhoria):

54 - Você considera que o IFNMG adota medidas suficientes para atender às necessidades de saúde e qualidade de vida dos servidores em teletrabalho?

- ☐ Sim, as medidas são suficientes e atendem às necessidades
☐ Parcialmente, algumas ações são positivas, mas poderiam ser ampliadas
☐ Não, as medidas são insuficientes e precisam ser melhoradas
☐ Não sei responder

54a - Explique brevemente sua resposta anterior:

55 - Quais ações ou iniciativas você considera importantes para melhorar sua saúde e qualidade de vida no teletrabalho? Marque todas as opções que você considera importantes:

- ☐ Orientações sobre saúde e bem-estar no trabalho
☐ Orientações sobre ergonomia e organização do ambiente de trabalho
☐ Programas de saúde (campanhas de vacinação, exames médicos)
☐ Realização de programas de ginástica laboral on-line
☐ Disponibilização de materiais informativos e guias digitais sobre bem-estar e saúde
☐ Incentivo à prática de pausas ativas e visuais durante a jornada de trabalho

- ☐ Orientações sobre hábitos saudáveis (alimentação, sono, hidratação)
- ☐ Realização de ações de integração e socialização entre as equipes
- ☐ Acompanhamento psicológico
- ☐ Outro: _____

56 - Que sugestões você daria para a elaboração de um guia digital sobre saúde, ergonomia e ginástica laboral para os TAEs em teletrabalho? Marque todas as opções que você considera importantes:

- ☐ Incluir orientações sobre postura e ajustes do espaço de trabalho em casa
- ☐ Apresentar exercícios simples de ginástica laboral para fazer durante a jornada de trabalho
- ☐ Fornecer dicas de pausas ativas ao longo do dia
- ☐ Fornecer dicas de pausas visuais para descanso dos olhos
- ☐ Abordar aspectos de saúde mental e bem-estar no teletrabalho
- ☐ Incluir orientações sobre alimentação saudável e hidratação
- ☐ Inserir recomendações sobre pausas e organização da rotina de trabalho
- ☐ Outro: _____

57 - Há algo mais que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência com o Programa de Gestão e Desempenho ou sobre as iniciativas de saúde e qualidade de vida implementadas pelo IFNMG no contexto do teletrabalho? Marque a(s) opção(ões) que melhor representam sua percepção.

- ☐ As ações têm atendido plenamente às minhas necessidades
- ☐ As ações são positivas, mas poderiam ser mais frequentes e abrangentes
- ☐ Falta divulgação e comunicação sobre as iniciativas existentes
- ☐ As ações precisam estar mais alinhadas à realidade do teletrabalho
- ☐ Sinto falta de apoio psicológico e iniciativas voltadas à saúde mental
- ☐ Sinto falta de ações voltadas à ergonomia e à prevenção de doenças ocupacionais
- ☐ Não participei de nenhuma ação e, por isso, não posso avaliar
- Outro: _____

Adaptado do Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho QWLQ-78, autores: Dalcio Roberto dos Reis Junior, Luiz Alberto Pilatti, Bruno Pedroso.

“Agradecemos sua participação! Sua colaboração é essencial para esta pesquisa de mestrado sobre qualidade de vida no teletrabalho no IFNMG.”

**APÊNDICE E – QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO
EDUCACIONAL: “TELETRABALHO COM QUALIDADE DE VIDA: GUIA
DIGITAL DE SAÚDE, ERGONOMIA E BEM-ESTAR PARA SERVIDORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS”**

Este questionário tem como objetivo avaliar o **Guia Digital** desenvolvido para apoiar a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida dos servidores Técnico-Administrativos em Educação em regime de teletrabalho.

Sua participação é fundamental para o aprimoramento do material.

Responda às questões de acordo com a sua percepção.

Caracterização dos Participantes

Indique seu cargo no IFNMG.

- | | |
|---|--|
| ☐ Administrador | ☐ Programador Visual |
| ☐ Arquiteto e Urbanista | ☐ Publicitário |
| ☐ Assistente Social | ☐ Relações Públicas |
| ☐ Auditor | ☐ Revisor de Texto |
| ☐ Bibliotecário-Documentalista | ☐ Técnico em Assuntos Educacionais |
| ☐ Contador | ☐ Tecnólogo |
| ☐ Economista | ☐ Engenheiro Agrônomo |
| ☐ Engenheiro Civil | ☐ Assistente em Administração |
| ☐ Engenheiro Elétrico | ☐ Diagramador |
| ☐ Engenheiro de Segurança no Trabalho | ☐ Técnico em Contabilidade |
| ☐ Jornalista | ☐ Técnico em Tecnologia da Informação |
| ☐ Médico | ☐ Técnico em Segurança no Trabalho |
| ☐ Nutricionista | ☐ Auxiliar em Administração |
| ☐ Pedagogo | ☐ Auxiliar de Biblioteca |
| ☐ Psicólogo | ☐ Outro: _____ |
| ☐ Analista de Tecnologia da Informação | |

Setor ou unidade de atuação:

- ☐ Auditoria Interna – Audin
- ☐ Diretoria de Gabinete – GAB
- ☐ Procuradoria Federal junto ao IFNMG – PF
- ☐ Ouvidoria – OUV
- ☐ Diretoria Executiva – DEX
- ☐ Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação – DGTI
- ☐ Departamento de Comunicação – DCOM
- ☐ Diretoria de Assuntos Estudantis – DAE
- ☐ Diretoria de Desenvolvimento Institucional – DDI
- ☐ Pró-Reitoria de Extensão e Cultura – PROEX
- ☐ Pró-Reitoria de Ensino – PROEN
- ☐ Pró-Reitoria de Administração – PROAD
- ☐ Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação – PROPPi
- ☐ Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP

Sexo:☐ Masculino☐ Feminino☐ Prefiro não declarar**Tempo de atuação no IFNMG:**

Indique há quanto tempo você atua no IFNMG.

☐ Menos de 1 ano☐ 6 a 10 anos☐ 16 a 20 anos☐ 1 a 5 anos☐ 11 a 15 anos☐ Mais de 20 anos**Tempo em teletrabalho pelo PGD:**

Indique há quanto tempo você realiza teletrabalho no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho (PGD).

☐ Menos de 6 meses☐ 1 a 2 anos☐ Mais de 3 anos☐ 6 meses a 1 ano☐ 2 a 3 anos**Modalidade de teletrabalho:**☐ Parcial☐ Integral**Primeira Parte**

Esta parte tem como objetivo verificar se o material cumpre os requisitos e princípios exigidos pelo ProfEPT.

Dimensão 1 - Dados de Identificação do Produto Educacional**1 - Título:** O título é claro e reflete a solução proposta para o problema identificado?☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente**2 - Autoria e Instituição:** Identifica claramente os autores, orientador e a instituição vinculada (IFNMG/ProfEPT)?☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente**3 - Público-alvo:** O material é específico a quem se destina?☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente**Dimensão 2 - Fundamentação Teórica****4 - Embasamento Científico:** O Produto Educacional apresenta conceitos fundamentados em autores da área (ex: Qualidade de Vida no Trabalho, Ergonomia, Ginástica Laboral)?☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente**5 - Referencial Atualizado:** As referências bibliográficas são pertinentes e sustentam as orientações práticas fornecidas?☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente**6 - Articulação Teoria-Prática:** Existe uma conexão clara entre o que a teoria recomenda e as orientações sugeridas no material?☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

Dimensão 3 - Vínculo com a Prática Profissional

7 - Diagnóstico da Realidade: O material foi elaborado a partir de uma pesquisa real com o público-alvo, identificando seus desafios e queixas (ex: dores musculoesqueléticas, sobrecarga mental)?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

8 - Alinhamento com o Cotidiano: As situações abordadas refletem o ambiente de trabalho real dos servidores (ex: regime de teletrabalho e uso de mobiliário improvisado)?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

9 - Solução de Problemas: O Produto Educacional propõe estratégias para mitigar os problemas identificados na prática profissional?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

Dimensão 4 - Aplicabilidade e Acessibilidade

10 - Objetividade e Clareza: A linguagem é acessível, direta e adequada ao público ao qual se destina?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

11 - Formato e Design: O layout, as ilustrações e a diagramação facilitam a compreensão e tornam a leitura agradável?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

12 - Exequibilidade: As recomendações são fáceis de aplicar no dia a dia, mesmo sem recursos sofisticados (ex: uso de livros para elevar o monitor ou toalhas para apoio de punho)?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

Dimensão 5 - Potencial de Transformação da Realidade Educacional

13 - Letramento em Saúde: O material promove a capacidade do usuário de acessar, compreender e utilizar informações para tomar decisões conscientes sobre sua própria saúde?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

14 - Promoção da Autonomia: O Produto Educacional incentiva o servidor a ser responsável por organizar seu próprio ambiente e rotina de forma saudável?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

15 - Mudança de Comportamento: O material tem potencial para gerar pequenas mudanças que transformem significativamente a experiência de trabalho do usuário?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

Dimensão 6 - Estrutura do Produto (Alinhamento ProfEPT)

16 - Introdução: Apresenta o contexto do Programa de Gestão e Desempenho e do teletrabalho na instituição?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

17 - Apresentação dos Resultados: Mostra os dados que justificam a criação do guia (perfil dos participantes e desafios revelados)?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

18 - Conteúdo Instrucional: Contém orientações práticas sobre ergonomia, gestão do tempo, ginástica laboral e saúde mental?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

19 - Conclusão e Recomendações: Oferece um fechamento com sínteses e dicas sustentáveis para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

Segunda Parte

Está organizada em eixos de avaliação que visam analisar a qualidade, a aplicabilidade, a clareza e a estética do Produto Educacional.

As perguntas estão distribuídas nos **Eixos Conceitual, Pedagógico e Comunicacional**, bem como na **Dimensão Estética**, contemplando aspectos relacionados ao conteúdo, às orientações propostas, à forma de apresentação e à comunicação das informações apresentadas no guia.

Responda às perguntas de acordo com a sua percepção, considerando sua experiência no teletrabalho, bem como a leitura e a utilização do material.

Eixo Conceitual

20 - Os temas abordados no guia são relevantes para a realidade de trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFNMG em regime de teletrabalho?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

21 - Os conceitos e informações apresentados no guia dialogam com os desafios reais enfrentados no teletrabalho no IFNMG?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

22 - O conteúdo do guia contribuiu para ampliar sua compreensão sobre saúde, bem-estar e qualidade de vida no teletrabalho?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

Eixo Pedagógico

23 - As orientações e exercícios propostos no guia são viáveis de serem aplicados na rotina de teletrabalho, considerando tempo, espaço e recursos disponíveis?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

24 - O guia estimula a reflexão crítica sobre sua própria rotina de trabalho e autocuidado no teletrabalho?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

25 - O material incentiva mudanças práticas na organização do ambiente e da rotina de teletrabalho, a partir das orientações propostas?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

26 - O guia contribui para aumentar a autonomia no cuidado com a própria saúde no contexto do teletrabalho?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

Eixo Comunicacional

27 - A linguagem utilizada no guia é clara, acessível e adequada ao público de servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFNMG?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

28 - As orientações e informações são apresentadas de forma objetiva, clara e de fácil entendimento?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

29 - A organização do conteúdo (títulos, seções e sequências das informações) facilita a compreensão dos temas abordados?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

Dimensão Estética

30 - A apresentação visual do guia (layout, diagramação e disposição dos textos e imagens) favorece uma leitura fluida e agradável?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

31 - O guia apresenta uma organização visual adequada para leitura em telas digitais (computador, tablet ou celular)?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

32 - Há equilíbrio adequado entre texto escrito e elementos visuais (imagens, ícones, quadros e boxes), evitando excesso ou falta de informações?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

33 - As ilustrações (especialmente as relacionadas a alongamento e postura) são claras e auxiliam na compreensão das orientações apresentadas?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

34 - O uso de cores, ícones e destaques visuais contribui para organizar as informações e facilitar a localização dos conteúdos mais importantes do guia?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

35 - De modo geral, a apresentação estética do guia torna o material mais atrativo, acessível e convidativo à leitura?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

Considerações Finais

36 - Este é um espaço aberto para apontamentos e sugestões sobre o material. Quais são, em sua opinião, os principais pontos fortes do guia e quais aspectos podem ser aprimorados para melhorar sua qualidade e aplicabilidade?

“Agradecemos sua participação! Sua colaboração é essencial para aprimorar o Produto Educacional sobre qualidade de vida no teletrabalho no IFNMG.”

APÊNDICE F – DECLARAÇÃO DE USO DE FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) E TECNOLOGIAS DIGITAIS

Declaro, para os devidos fins, que o desenvolvimento da dissertação e do respectivo Produto Educacional contou com o suporte de ferramentas de Inteligência Artificial (IA) generativa. A utilização dessas tecnologias ocorreu em conformidade com a Portaria nº 2.664, de 6 de março de 2026, que institui a Política de Integridade na Atividade Científica do CNPq, bem como com as Diretrizes Comuns da Avaliação da Pós-Graduação e as orientações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) sobre boas práticas no uso de Inteligência Artificial no ambiente institucional.

A utilização dessas ferramentas deu-se exclusivamente como apoio técnico e visual, conforme descrito a seguir:

- Leonardo AI, Google Gemini e ChatGPT: utilizados como suporte à elaboração, geração e refinamento de ilustrações e elementos visuais do Produto Educacional.

A utilização dessas tecnologias restringiu-se aos propósitos acima descritos. Todo o conteúdo produzido, modificado ou aperfeiçoado com o auxílio dessas ferramentas foi submetido à análise crítica, revisão, validação e adequação pela autora, que assume a responsabilidade pela autoria, pelo rigor científico, pelas interpretações, pelas informações apresentadas e pela versão final da dissertação e do Produto Educacional.

As ilustrações produzidas com o auxílio de ferramentas de IA encontram-se devidamente identificadas ao longo do Produto Educacional, em atendimento aos princípios da transparência, da integridade científica e da ética na pesquisa.

Dayane Mendes Soares