



TATIANE RAMBO DOS SANTOS

**TELETRABALHO, QUALIDADE DE VIDA E *BURNOUT*: ASSOCIAÇÕES E
PERCEPÇÕES DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA
PÓS-GRADUAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

CANOAS, 2026.

TATIANE RAMBO DOS SANTOS

**TELETRABALHO, QUALIDADE DE VIDA E *BURNOUT*: ASSOCIAÇÕES E
PERCEPÇÕES DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA
PÓS-GRADUAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

Trabalho de conclusão
apresentado à banca
examinadora do Curso de Saúde
e Desenvolvimento Humano da
Universidade La Salle -
Unilasalle, como exigência para
a obtenção do grau de mestra
em Saúde e Desenvolvimento
Humano

Orientador: Prof. Dr. Gustavo Fioravanti Vieira
Coorientadora: Profa. Dra Angélica Cerveira de Baumont

CANOAS, 2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S237t Santos, Tatiane Rambo dos.

Teletrabalho, qualidade de vida e burnout [manuscrito] : associações e percepções de servidores técnico-administrativos da pós-graduação em uma instituição federal de ensino superior / Tatiane Rambo dos Santos – 2026.

123 f.; 30 cm.

Dissertação (mestrado em Saúde e Desenvolvimento Humano) – Universidade La Salle, Canoas, 2026.

“Orientação: Prof. Dr. Gustavo Fioravanti Vieira”.

“Coorientação: Prof^a. Dr^a Angélica Cerveira de Baumont”.

1. Teletrabalho. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Burnout (Psicologia).
4. Saúde do trabalhador. I. Vieira, Gustavo Fioravanti. II. Baumont, Angélica Cerveira de. III. Título.

CDU: 159.9:378

TATIANE RAMBO DOS SANTOS

**TELETRABALHO, QUALIDADE DE VIDA E BURNOUT: ASSOCIAÇÕES E PERCEPÇÕES
DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA PÓS-GRADUAÇÃO EM UMA
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação **aprovada** para obtenção do título de mestre, pelo Programa de Pós-Graduação em Saúde e Desenvolvimento Humano, da Universidade La Salle.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dr^ª. Clarissa Pinto Pizarro de Freitas
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Prof^ª. Dr^ª. Lidiane Isabel Filippin
Universidade La Salle, Canoas/RS

Prof. Dr. Márcio Manozzo Boniatti
Universidade La Salle, Canoas/RS

Prof^ª. Dr^ª. Angélica Cerveira de Baumont
Co-orientadora - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Gustavo Fioravanti Vieira
Orientador e Presidente da Banca - Universidade La Salle, Canoas/RS

Área de concentração: Saúde e Desenvolvimento Humano

Curso: Mestrado em Saúde e Desenvolvimento Humano

Canoas, 12 de maio de 2026.

Aos meus avós, Ignacio, Lúdia e Geni.

Aos meus pais, Sérgio e Maria Isolete.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador Dr. Gustavo Fioravanti Vieira e à minha coorientadora Dr^a Angélica Baumont pela orientação, disponibilidade, apoio e compreensão dedicados à realização desta dissertação.

Aos professores doutores Clarissa Pinto Pizarro de Freitas, Lidiane Isabel Filippin e Márcio Manozzo Boniatti, membros da banca examinadora, pelas valiosas contribuições.

À minha família, que acolheu com compreensão os momentos de ausência dedicados ao curso, aos estudos e ao desenvolvimento desta dissertação, deixo meu agradecimento pela presença constante ao longo dessa trajetória. Em especial, ao meu marido Rafael, por sempre me incentivar a estudar e acreditar na importância de cada etapa deste caminho. Esta conquista também é de vocês.

Aos amigos, agradeço pela parceria ao longo do percurso.

Agradeço profundamente à colega Beatriz Rossini, que caminhou comigo durante este mestrado. Sua parceria nos momentos mais desafiadores contribuíram enormemente para que eu chegasse até aqui.

Meu agradecimento especial a minha amiga Anahí Guimarães, cuja presença, ajuda, paciência, cumplicidade e incentivo foram fundamentais e fizeram toda a diferença ao longo deste período.

Agradeço também ao Gabriel, Miguel e Silvia pela ajuda ao longo de todo o processo.

Ao Programa de Pós-Graduação em Saúde e Desenvolvimento Humano da Unilasalle pela oportunidade de cursar o mestrado.

A UNILASSALE e a UFRGS pelo financiamento.

RESUMO

Introdução: A saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores têm ganhado destaque no contexto das transformações laborais intensificadas pelo contexto pós-pandemia, especialmente com a adoção de modelos mais flexíveis como o teletrabalho. O equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode ser afetado nessa modalidade, influenciando indicadores de qualidade de vida e o risco de *burnout*. Aspectos como sobrecarga, falta de controle e demandas ampliadas tendem a aumentar a vulnerabilidade ao esgotamento, enquanto flexibilidade, autonomia e suporte institucional favorecem o bem-estar. **Objetivo:** Analisar a relação entre adesão ao teletrabalho, qualidade de vida e sintomas de *burnout* em servidores técnico-administrativos que atuam na pós-graduação da UFRGS. **Método:** trata-se de um estudo quanti-qualitativo, transversal, realizado por meio de aplicação de questionário composto por questões sociodemográficas, somado aos instrumentos *Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire – Short Form (Q-LES-Q-SF)* e *Brief Burnout Evaluation Scale (BBES)*, contendo ainda uma questão aberta. Foram realizados testes de associação para investigar relações entre teletrabalho, qualidade de vida e *burnout*, bem como de potenciais fatores associados aos desfechos em análise. Para o componente qualitativo, foi empregada a análise temática para avaliação da questão aberta. **Resultados:** Não foram observadas associações significativas entre frequência de teletrabalho e escores de qualidade de vida ($p = 0,740$) ou *burnout* ($p = 0,938$), possivelmente em razão do tamanho da amostra. Entretanto, verificou-se relação consistente entre menores escores de qualidade de vida e maior ocorrência de sintomas de *burnout* ($\text{Rho de Spearman} = -0,410$; $p = 0,009$). Em relação à questão aberta, os achados evidenciam duas temáticas principais: 1) Deslocamento e Saúde Mental e 2) Qualidade de Vida e Modalidade de Trabalho. **Conclusão:** Os achados sugerem que o teletrabalho, isoladamente, não determina níveis de qualidade de vida ou *burnout* entre os servidores analisados. Contudo, a associação entre baixa qualidade de vida e maior presença de sintomas de *burnout* verificada nas análises quantitativas, bem como as relações entre deslocamento e saúde mental e as percepções sobre qualidade de vida e modalidade de trabalho, evidenciadas nas análises qualitativas, indicam a necessidade de ações institucionais contínuas para promoção da saúde, equilíbrio entre demandas e recursos, e fortalecimento de políticas de bem-estar no trabalho.

Palavras-chave: teletrabalho; qualidade de vida; *burnout*; saúde do trabalhador.

ABSTRACT

Introduction: The health and quality of life of workers are gaining prominence in the context of labor transformations intensified by the post-pandemic context, especially with the adoption of more flexible models such as teleworking. The balance between personal and professional life can be affected in this modality, influencing quality of life indicators and the risk of burnout. Aspects such as overload, lack of control, and increased demands tend to increase vulnerability to burnout, while flexibility, autonomy, and institutional support favor well-being.

Objective: To analyze the relationship between adherence to teleworking, quality of life, and symptoms of burnout among technical-administrative staff working in postgraduate studies at UFRGS. **Method:** This is a cross-sectional, quantitative-qualitative study, conducted through the application of a questionnaire composed of sociodemographic questions combined with the Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire – Short Form (Q-LES-Q-SF), and Brief Burnout Evaluation Scale (BBES), as well as an open-ended question. Association tests were conducted to investigate relationships between telework, quality of life, and burnout, as well as potential factors associated with the outcomes under analysis. For the qualitative component, thematic analysis was used to evaluate the open-ended question. **Results:** No significant associations were observed between the frequency of telework and scores of quality of life ($p = 0,740$) or burnout ($p = 0,938$), possibly due to the sample size. However, a consistent relationship was found between lower quality of life scores and a higher occurrence of burnout symptoms (Spearman's $Rho = -0,410$; $p = 0,009$). Regarding the open-ended question, the findings highlight two main themes: 1) Commuting and Mental Health and 2) Quality of Life and Work Modality. **Conclusion:** The results suggest that telework alone does not determine levels of quality of life or burnout among specific employees. However, the association between low quality of life and a higher presence of burnout symptoms verified in the quantitative analyses, as well as the relationships between location and mental health and perceptions about quality of life and work modality evidenced in the qualitative analyses, indicate the need for continuous institutional actions to promote health, balance demands and resources, and strengthen workplace well-being policies.

Keywords: telework; quality of life; burnout; worker health.

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1 - Gráfico de Dispersão das Correlações entre Qualidade de Vida e sintomas de <i>Burnout</i>	40
Figura 2 - Distribuição da Qualidade de Vida entre os grupos de sintomas de <i>Burnout</i>	40
Figura 3 - Percentuais de Qualidade de Vida segundo a presença de filhos.....	44
Quadro 1 - Deslocamento e Saúde Mental.....	48
Quadro 2 - Qualidade de Vida e Modalidade de Trabalho - Presencial.....	49
Quadro 3 - Qualidade de Vida e Modalidade de trabalho - Teletrabalho.....	50
Quadro 4 - Qualidade de Vida e Modalidade de Trabalho - Modelo Híbrido.....	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Características sociodemográficas dos trabalhadores. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil, 2025.....	34
Tabela 2 - Distribuição de Qualidade de Vida e Sintomas de <i>Burnout</i>	35
Tabela 3 - Comparação dos escores de Qualidade de Vida considerando a adesão ao teletrabalho.....	36
Tabela 4 - Comparação das frequências de Qualidade de Vida baixa, média ou alta segundo a adesão ao teletrabalho.....	36
Tabela 5 - Comparação dos escores de <i>Burnout</i> (BBES) considerando a adesão ao teletrabalho.....	37
Tabela 6 - Comparação das frequências de sintomas de <i>Burnout</i> segundo a adesão ao teletrabalho.....	38
Tabela 5 - Comparação dos escores de Qualidade de Vida considerando a adesão ao teletrabalho.....	36
Tabela 6 - Comparação das frequências de Qualidade de Vida baixa, média ou alta segundo a adesão ao teletrabalho.....	37
Tabela 7 - Associação entre grupos de Qualidade de Vida e Sintomas de <i>Burnout</i>	39
Tabela 8 - Comparação dos escores de Qualidade de Vida (QLESQ) segundo os marcadores sociodemográficos.....	41
Tabela 9 - Comparação das frequências de Qualidade de Vida (QLESQ) baixa, média ou alta segundo os marcadores sociodemográficos.....	42
Tabela 10 - Modelo de regressão logística binomial para avaliação da associação entre gênero, presença de filhos e qualidade de vida.....	44

Tabela 11 -Comparação dos escores de <i>Burnout</i> (BBES) segundo os marcadores sociodemográficos.....	45
---	----

Tabela 12 - Comparação das frequências de <i>Burnout</i> segundo os marcadores sociodemográficos.....	45
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BBES - Brief Burnout Evaluation Scale

COVID-19 - Doença do Coronavírus 2019

IFES - Instituições Federais de ensino Superior

JCM - Job Characteristics Model

OIT - Organização internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

PGD - Programa de gestão e desenvolvimento

PPG - Programa de Pós-Graduação

PROPG - Pró-Reitoria de Pós-Graduação

Q-LES-Q-SF - Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire - Short Form

QV - Qualidade de Vida

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

RS - Rio Grande do Sul

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

TA - Técnico-Administrativo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
2 JUSTIFICATIVA.....	16
3 OBJETIVOS.....	18
3.1 Objetivo Geral.....	18
3.2 Objetivos Específicos.....	19
4.1 Qualidade de Vida (QV).....	19
4.1.1 Mensuração da Qualidade de Vida (QV).....	21
4.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	22
4.3 Síndrome de Burnout.....	24
4.3.1 Fatores Associados ao Burnout.....	25
4.4 Teletrabalho em Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).....	28
5 MÉTODO.....	29
5.1 Instrumentos e Técnicas de Pesquisa.....	30
5.2 Campo de Pesquisa.....	31
5.3 População da Amostra.....	31
5.3.1 Cálculo do Tamanho Amostral.....	31
5.3.2 Critérios de Inclusão da Amostra.....	31
5.3.3 Critérios de Exclusão da Amostra.....	32
5.4 Análise dos Dados.....	32
5.5 Considerações Éticas.....	33
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	33
6.1 Análise de Dados.....	33
6.1.1 Caracterização da Amostra.....	34
6.1.2 Teletrabalho e Qualidade de Vida.....	35
6.1.3 Teletrabalho e Burnout.....	37
6.1.4 Qualidade de Vida e Burnout.....	38
6.1.5 Marcadores Sociodemográficos e Qualidade de Vida.....	41
6.1.6 Marcadores Sociodemográficos e Burnout.....	45
6.1.7 Análise Qualitativa (questão aberta).....	47
7 PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO.....	56
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
REFERÊNCIAS.....	60
APÊNDICE A – CARTA DE APRESENTAÇÃO.....	67
APÊNDICE B - FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS.....	68
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	78
APÊNDICE D – APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA UNILASALLE.....	81
APÊNDICE E – APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA UFRGS.....	87
APÊNDICE F – ESTRUTURA DO PRODUTO TÉCNICO – TECNOLÓGICO (CURSO AUTOINSTRUCIONAL).....	96

1 INTRODUÇÃO

A temática da presente dissertação relaciona aspectos cruciais da saúde do trabalhador: a qualidade de vida e a presença de indicativos de esgotamento profissional em servidores. A relação entre qualidade de vida (QV) e *burnout* em trabalhadores tem sido amplamente explorada na literatura acadêmica, uma vez que ambos os conceitos envolvem o impacto das condições de trabalho no bem-estar físico, emocional e psicológico dos colaboradores. Enquanto a qualidade de vida reflete melhores condições no ambiente de trabalho, satisfação e bem-estar dos trabalhadores, o *burnout* é um efeito negativo resultante do estresse crônico e do esgotamento emocional, frequentemente causado por condições de trabalho inadequadas (Cavalcante *et al.*, 2025).

Conforme a OMS, a qualidade de vida é multidimensional e corresponde à percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, considerando fatores físicos, psicológicos, sociais e ambientais (OMS, 2023). Já a síndrome de *burnout* é definida como um fenômeno ocupacional decorrente do estresse crônico no trabalho, manifestando-se por exaustão emocional, distanciamento ou cinismo em relação às atividades laborais e redução da eficácia profissional (OMS, 2019). A inclusão do *burnout* na CID-11, sob o código QD85, é importante para evidenciar como ambientes de trabalho inadequados podem deteriorar dimensões essenciais da QV, sobretudo em relação à saúde mental e o equilíbrio entre demandas e recursos (OMS, 2024).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) exerce um papel crucial na prevenção ou no agravamento do *burnout*. Fatores como a sobrecarga de trabalho, caracterizada por longas jornadas e alta pressão, representam um risco significativo para o desenvolvimento da síndrome, ao promover o esgotamento emocional. Em contrapartida, o reconhecimento e as recompensas no trabalho atuam como fatores protetores, pois a falta deles gera desmotivação e frustração, intensificando a vulnerabilidade ao *burnout*. Além disso, as condições físicas e psicológicas do ambiente de trabalho também influenciam a QV e o risco de *burnout*. Ambientes insalubres ou emocionalmente desgastantes aumentam a probabilidade de desenvolver a síndrome, enquanto condições que priorizam a saúde e o bem-estar dos colaboradores tendem a ser protetivas. Logo, a QVT se mostra como um fator determinante para a saúde mental dos trabalhadores, podendo tanto prevenir quanto agravar o *burnout* (Santos; Ferreira, 2023).

A síndrome de *burnout* está frequentemente relacionada a ambientes de trabalho com sobrecarga, falta de reconhecimento, conflitos interpessoais, insegurança no emprego e falta de controle sobre o próprio trabalho (Machado *et al.*, 2025). Esse quadro é uma resposta extrema ao estresse contínuo e não gerido, o que reflete a importância de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Assim, percebe-se o quanto a relação entre QV e *burnout* é complexa, pois ambos os conceitos refletem dimensões do bem-estar dos trabalhadores, porém de formas opostas. Um ambiente de trabalho que promova a QV pode prevenir ou mitigar os riscos de *burnout*, enquanto condições de trabalho negativas estão diretamente associadas ao desenvolvimento dessa síndrome.

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é uma das áreas-chave para uma melhor QV e, ao mesmo tempo, um fator importante para prevenir o *burnout*. Trabalhos com excessiva carga horária ou expectativas de disponibilidade constante podem invadir a vida pessoal dos colaboradores, gerando estresse crônico, esgotamento e, conseqüentemente, *burnout* (Maslach & Leiter, 2016). Já a promoção de políticas que permitam a flexibilidade e a separação saudável entre o trabalho e a vida pessoal são práticas que aumentam a QV dos trabalhadores e reduzem o risco de *burnout*.

Nesse sentido, o Programa de Gestão de Desempenho (PGD), regulamentado pela Instrução Normativa nº 65/2020, na agenda de modernização administrativa do setor público no Brasil, propõe uma gestão orientada por resultados, com a incorporação de modalidades flexíveis como o teletrabalho. Dentre os objetivos do programa, que passam pelo aprimoramento de entregas institucionais, estímulo à cultura de planejamento, inovação, transformação digital e sustentabilidade, destaca-se a promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho dos participantes do programa (Brasil, 2020).

Tal diretriz aproxima o PGD dos debates atuais sobre bem-estar ocupacional e dialoga diretamente com outras políticas públicas voltadas à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, como a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação, instituída pelo Ministério da Educação (MEC), a qual define diretrizes laborais mais saudáveis, ações preventivas em relação ao adoecimento físico e mental e estratégias de valorização e de reconhecimento profissional (Brasil, 2021). O PGD também está alinhado à Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), instituída pelo Ministério da Saúde (MS), sob o ponto de vista das práticas de promoção de saúde e prevenção de riscos no trabalho (Brasil, 2012). Observa-se, portanto, um movimento

convergente da administração pública, ao reconhecer como elementos essenciais para promover ambientes mais saudáveis e prevenir agravos como a síndrome de *burnout*, a gestão responsável das metas, a proteção da saúde dos trabalhadores e condições laborais equilibradas.

O teletrabalho se apresenta como uma modalidade laboral de impacto ambivalente na saúde mental e na QV. Entre os aspectos positivos, há a potencial melhoria na integração entre a família e o trabalho, a flexibilidade de horários e o aumento da produtividade; contudo, estes benefícios são frequentemente contrabalançados por aspectos negativos, como o isolamento social e profissional, o surgimento do *techno-stress*, “doença moderna de adaptação causada pela incapacidade de lidar com novas tecnologias computacionais, afetando a saúde mental” (Bondanini *et al*, 2020), e a dificuldade em estabelecer limites físicos e organizacionais entre a casa e o emprego. A relação com o risco de *burnout* é particularmente crítica, uma vez que a incapacidade de “desligar” mentalmente, associada a jornadas de trabalho prolongadas e a um suporte organizacional por vezes escasso, conduz à exaustão mental e à fadiga cognitiva. Nesse contexto, a QV é afetada quando a sobrecarga de informação e a indefinição de fronteiras geram um estresse sistêmico, transformando o teletrabalho num risco psicossocial que exige estratégias de suporte e promoção de bem-estar para mitigar danos à saúde mental do trabalhador (Mandim; Malta; Torres, 2024).

Deste modo, as questões centrais deste trabalho dizem respeito à investigação dos fatores relacionados ao trabalho remoto e às suas interfaces com a QV e a presença de sintomas de *burnout* entre os servidores técnico-administrativos dos setores de pós-graduação da UFRGS. Além de descrever como esses elementos se articulam no cotidiano laboral, busca-se identificar de que forma os servidores percebem o teletrabalho e seus impactos em sua vida profissional e pessoal.

2 JUSTIFICATIVA

O tema saúde e qualidade de vida do trabalhador é de suma importância e há diversos estudos a respeito, inclusive em relação aos servidores públicos de instituições federais de ensino superior (Borges; Barros; Magalhães, 2020), porém há escassez de estudos mais específicos que considerem o perfil destes profissionais, sua QV e a presença de sinais de esgotamento profissional nesta população. Além disso, não são conhecidos os impactos da implementação do Programa de Gestão e Desenvolvimento (PGD), em 2022 na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e, no âmbito federal, a partir de julho de 2020,

conforme instrumentos regulatórios. Esse plano estabelece diretrizes para o teletrabalho e outras modalidades de flexibilização do trabalho, visando promover maior eficiência administrativa e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o que reforça a importância de investigar seus efeitos na saúde e bem-estar dos servidores.

A autonomia no trabalho é um fator chave tanto para a QV quanto para a prevenção do *burnout*. A falta de controle sobre as tarefas diárias e a ausência de espaço para a tomada de decisões podem gerar um sentimento de impotência e frustração, que são características do *burnout*. Por outro lado, ambientes que promovem a participação dos trabalhadores nas decisões e o controle sobre o trabalho têm maior probabilidade de reduzir o estresse e melhorar o bem-estar (Salanova *et al.*, 2005). Além disso, a promoção da saúde mental e física é uma estratégia crucial para prevenir o *burnout*. Programas de bem-estar, como *mindfulness* e terapia ocupacional, podem auxiliar os colaboradores a lidar com o estresse e a melhorar sua QV. Além disso, é fundamental garantir condições físicas de trabalho adequadas, investindo em ergonomia e oferecendo pausas regulares durante o expediente. Essas medidas contribuem para reduzir o desgaste físico e mental relacionado ao trabalho. (Rodrigues da Cunha *et al.*, 2025).

Estudar a temática da saúde do trabalhador a partir desta perspectiva é essencial para manutenção e melhoria das condições de trabalho, especialmente após a deflagração da pandemia da doença do coronavírus (COVID-19) pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 2020. Durante este período, foi necessário adaptar as atividades administrativas, bem como as demais atividades universitárias, para que ocorressem de maneira diversa da presencial, uma vez que o distanciamento físico era mandatório. A partir deste período, o teletrabalho e modelos híbridos passaram a ser amplamente adotados em diversos setores, impondo novos desafios para que essa transformação se consolide de maneira sustentável.

Entre esses desafios, destaca-se a manutenção de relações interpessoais saudáveis e do apoio social no ambiente laboral. Um aspecto crucial da QV dos trabalhadores se refere aos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho. Ambientes organizacionais que promovem a colaboração, o respeito mútuo e o apoio social entre colegas e líderes contribuem para um clima organizacional positivo, o que reduz o risco de *burnout*. A falta de suporte social, por outro lado, pode ser um fator de risco significativo para o desenvolvimento do *burnout*, pois a solidão e a falta de apoio aumentam a vulnerabilidade ao estresse (Silva; Bemvenuti, 2023).

Para além do ambiente laboral, pesquisar sobre a QV destes trabalhadores, considerando dimensões que extrapolam o trabalho, incluindo aspectos contextuais como condições de vida,

redes de apoio, marcadores sociais (gênero, raça/etnia, classe), território e acesso a políticas públicas, é primordial para que se conheça o cenário geral em que estão inseridos e, a partir disso, possamos investigar suas percepções a respeito do componente trabalho em suas vidas cotidianas e de que forma esta dimensão pode potencializar ou atenuar outros componentes que afetam sua saúde física e mental.

Neste sentido, analisar os efeitos das mudanças recentes na organização do trabalho, especialmente a adoção do teletrabalho e de modelos híbridos, nos espaços e relações de trabalho é fundamental para identificar sinais de sobrecarga e estresse nos servidores, compreender suas demandas e pensar em ferramentas que monitorem sua QV e minimizem efeitos adversos gerados pela sobrecarga profissional como esgotamento físico e/ou mental, insatisfação pessoal, dores crônicas, diminuição do desempenho, entre outros problemas de saúde, os quais podem provocar afastamentos por *burnout*.

Embora a literatura internacional discuta amplamente os impactos do *burnout* sobre a saúde dos trabalhadores, ainda são limitados os estudos que investigam como este fenômeno se manifesta em contextos institucionais específicos, particularmente das universidades públicas brasileiras. Assim, este estudo concentra-se especificamente no contexto local, buscando compreender como esses fenômenos se manifestam na realidade dos servidores técnico-administrativos que atuam nos diversos Programas de Pós-Graduação da UFRGS.

Além disso, o contexto da pós-graduação na UFRGS é particularmente complexo, considerando o número e a diversidade de seus Programas de Pós-Graduação, atualmente 115, distribuídos entre as áreas de Ciências Agrárias, Ciências Biológicas, Ciências da Saúde, Ciências Exatas e da Terra, Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas, Engenharias, e Linguística, Letras e Artes. Essas características estruturais configuram um ambiente de trabalho diversificado, com demandas administrativas e acadêmicas que podem intensificar fatores de sobrecarga e estresse.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Descrever se há relação entre o teletrabalho, a QV e a presença de sintomas de *burnout* em servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS.

3.2 Objetivos Específicos

1. Traçar o perfil sócio-demográfico dos servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS.
2. Mensurar a QV dos servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS.
3. Verificar se há presença de sintomas de *burnout* em servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS.
4. Conhecer a percepção dos servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS a respeito da adesão ao teletrabalho e seus impactos em sua vida profissional e pessoal
5. Desenvolver um curso de capacitação com intuito de divulgar a temática e os resultados da pesquisa.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Qualidade de Vida (QV)

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define a QV como "a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações" (Organização Mundial da Saúde, 2023). Esta definição é fundamentalmente subjetiva e multidimensional, abrangendo desde a saúde física e o estado psicológico até as relações sociais e a interação com o meio ambiente (Organização Mundial da Saúde, 2023).

Estudar a QV é essencial para deslocar o foco das ciências da saúde e sociais da mera "ausência de doença" ou sobrevivência biológica para o conceito de bem-estar integral. Ao analisar como as pessoas percebem suas próprias vidas, governos e instituições podem criar políticas públicas e intervenções mais humanas e eficazes. A QV serve como um indicador crítico para avaliar o impacto de tratamentos médicos, o desenvolvimento econômico de uma região e o nível de satisfação das populações com o seu entorno e estilo de vida (Hasslocher *et al.*, 2025).

A relação entre a QV geral e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é intrínseca e indissociável. Como o trabalho ocupa uma parte central da rotina e da identidade do indivíduo, as condições vividas no ambiente laboral, como o suporte social, a segurança, a autonomia e o

equilíbrio entre vida pessoal e profissional tornam-se determinantes diretos da percepção de bem-estar global.

Dessa forma, a QVT não é apenas um subconjunto da QV, mas um dos seus pilares mais influentes. Quando a experiência no trabalho é marcada por altos níveis de estresse ou insatisfação, a QV do indivíduo como um todo é comprometida, podendo levar a quadros de exaustão e diminuição da saúde física. Por outro lado, um ambiente de trabalho que promove a dignidade e o desenvolvimento pessoal atua como um fator de proteção e promoção da saúde mental na vida privada.

Assim, a QV é um conceito abrangente que envolve diversos aspectos da experiência humana, incluindo o bem-estar físico, psicológico, social e ambiental. Diversas abordagens e modelos tentam descrever e medir esse conceito, sendo um dos mais conhecidos o desenvolvido por Endicott (1993), o qual se concentra em aspectos fundamentais da saúde e do bem-estar, abordando as dimensões que constituem a QV e os métodos de avaliação que permitem uma compreensão mais profunda do impacto de fatores externos na vida dos indivíduos.

A QV, segundo Endicott (1993), refere-se ao grau de satisfação e bem-estar de um indivíduo, levando em consideração diversos fatores que impactam sua vida, tanto no contexto físico quanto psicológico e social. Endicott sugeriu uma abordagem multidimensional para a avaliação da QV, considerando as experiências subjetivas do indivíduo relacionadas ao seu estado de saúde, seu ambiente, suas relações sociais e as condições de vida.

A singularidade da abordagem de Endicott reside na compreensão de que a QV não é um conceito estático, mas sim fluido e sujeito a variações individuais. A percepção de bem-estar é moldada por um conjunto complexo de fatores, incluindo as experiências de vida, os valores pessoais e o contexto sociocultural. Essa perspectiva relativiza a QV, reconhecendo que o que é considerado uma boa QV para uma pessoa pode não ser o mesmo para outra. Em outras palavras, a QV é uma experiência subjetiva, construída a partir das interações entre o indivíduo e seu ambiente.

Endicott (1993) propôs um modelo de avaliação que combina a percepção subjetiva de QV com um conjunto de indicadores que podem ser medidos. Para ele, as escalas e as ferramentas de avaliação devem ser sensíveis às mudanças nas condições de vida e nos contextos individuais dos participantes, refletindo de forma precisa a experiência pessoal do sujeito. Seu modelo sugere que a QV deve ser medida em várias dimensões, e destaca a

importância de instrumentos de autoavaliação e avaliações clínicas para se obter uma compreensão precisa da QV dos indivíduos, especialmente no contexto de doenças crônicas ou condições psicológicas.

A proposta de Endicott de uma QV multidimensional e subjetiva oferece um marco teórico rico para diversas áreas do conhecimento, como a saúde, a psicologia e as ciências sociais. Ao ir além da mera ausência de doenças, essa perspectiva permite uma compreensão mais holística do bem-estar humano e abre portas para novas possibilidades de pesquisa e intervenção.

4.1.1 Mensuração da Qualidade de Vida (QV)

Endicott foi pioneiro na criação de escalas de avaliação de QV, ao desenvolver um instrumento que avalia este constructo em diversas dimensões, como saúde, estado emocional, funcionalidade, relações sociais e ambiente. O uso dessa escala é particularmente comum em pesquisas relacionadas à psiquiatria e medicina, especialmente na avaliação do impacto de doenças psiquiátricas ou tratamentos na vida dos pacientes, pois trata-se de um instrumento psicométrico de ampla utilização, concebido para mensurar a QV relacionada à saúde em diversos grupos populacionais, incluindo aqueles acometidos por transtornos psiquiátricos. O instrumento, por meio de suas subescalas, permite uma avaliação multidimensional da experiência do indivíduo, abrangendo aspectos cruciais como a saúde física, caracterizada por parâmetros como dor, fadiga e limitações funcionais; o estado emocional, englobando dimensões como ansiedade, depressão e bem-estar psicológico; as relações sociais, avaliando a qualidade das interações interpessoais; e o ambiente, considerando fatores externos que influenciam a QV, tais como condições de moradia, segurança e acesso a recursos básicos (Endicott, 1993).

O autor também contribuiu com diversas outras escalas e questionários utilizados em contextos de saúde mental, buscando avaliar a percepção do paciente sobre o impacto de sua condição de saúde e seu tratamento na QV. Sua abordagem é especialmente relevante em contextos clínicos, onde é fundamental avaliar como doenças e tratamentos afetam o bem-estar geral do paciente. No campo da psiquiatria e medicina, a QV é um parâmetro importante para medir não apenas os sintomas clínicos, mas também o impacto emocional e social das condições de saúde. Isso é especialmente importante para doenças crônicas, como depressão,

esquizofrenia, doenças cardiovasculares e outras condições que afetam tanto o corpo quanto a mente.

Endicott sugeriu que a QV deve ser uma medida crítica na avaliação do tratamento de doenças psiquiátricas, dado que o controle de sintomas clínicos não garante uma melhoria na experiência subjetiva de vida do paciente. Muitas vezes, pacientes que apresentam boa resposta ao tratamento podem continuar a sofrer em áreas como bem-estar social e psicológico, o que implica a necessidade de uma avaliação holística e individualizada.

A teoria de Endicott destaca ainda a importância do bem-estar subjetivo na avaliação da QV. A ideia central é que a QV não pode ser medida apenas por indicadores objetivos, como a ausência de sintomas físicos ou a presença de um diagnóstico, mas deve incluir a percepção subjetiva do indivíduo sobre sua vida, incluindo sua satisfação com as condições atuais, sentimentos de felicidade e sentimentos de controle sobre a própria vida. O bem-estar subjetivo está relacionado com a percepção que o indivíduo tem sobre seu próprio funcionamento em diferentes esferas de sua vida, e é um reflexo de sua autoavaliação de QV. Isso se alinha com a abordagem multidimensional proposta por Endicott, que leva em consideração tanto fatores objetivos (como saúde física) quanto subjetivos (como satisfação e felicidade).

4.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A temática da QVT é amplamente discutida na literatura por sua relevância para o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, relacionando-se a fatores como condições adequadas de trabalho, reconhecimento, autonomia, relações interpessoais e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Modelos clássicos, como os de Walton (1975) e de Hackman e Oldham (1976), bem como contribuições contemporâneas de pesquisadoras brasileiras como Liana Lautert (2007), evidenciam que ambientes saudáveis, participativos e ergonomicamente favoráveis tendem a reduzir estresse, aumentar satisfação e prevenir adoecimentos ocupacionais, incluindo *burnout*.

Embora a presente dissertação não utilize instrumentos específicos para avaliar QVT, os fundamentos desse conceito dialogam diretamente com os objetivos do estudo, uma vez que tanto a QVT quanto a QV, investigada neste trabalho, consideram dimensões que influenciam a saúde, o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores. Assim, a referência à QVT neste capítulo tem caráter contextual e teórico, permitindo compreender de que maneira condições organizacionais podem repercutir sobre indicadores de QV e sobre o risco de esgotamento

profissional, especialmente em cenários de intensificação do trabalho e transformações nas dinâmicas laborais. Essa aproximação conceitual reforça a relevância de analisar a QV dos servidores, dado que aspectos associados à QVT também podem atuar como fatores protetivos ou de risco para o *burnout*.

Lautert, em sua vasta produção acadêmica, humaniza o conceito de QVT, extrapola a visão utilitarista ao indicar que a QVT não se resume a um conjunto de indicadores ou métricas, mas sim a uma experiência humana complexa, que envolve a satisfação de necessidades mais profundas dos trabalhadores e a busca por um bem-estar integral (Lautert, 2009). A autora convida a perceber o ambiente de trabalho não apenas como um espaço de produção, mas também como um ambiente que influencia significativamente a QV das pessoas. Ao considerar aspectos como o reconhecimento, a autonomia e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, Lautert ressalta que o trabalho é mais do que uma mera atividade para garantir a subsistência, trata-se também de um espaço para o desenvolvimento pessoal e a realização de sonhos (Lautert, 2007; Lautert, 2009).

A perspectiva de Lautert sobre a QVT enfatiza a importância da subjetividade na experiência individual do trabalho, uma vez que o que constitui uma boa QV no trabalho é um conceito relativo, moldado pelas percepções, valores e necessidades de cada indivíduo (Lautert, 2009). A autora expõe ainda, em suas pesquisas, os elementos que podem comprometer a QVT, bem como aqueles que a promovem. Fatores como sobrecarga laboral, desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, falta de reconhecimento e autonomia podem minar o bem-estar dos colaboradores, gerando desgaste físico e emocional e, conseqüentemente, afetando negativamente a produtividade e o engajamento (Lautert, 2007). Por outro lado, Lautert aponta elementos que contribuem para uma QVT positiva, como reconhecimento do trabalho realizado, autonomia para tomar decisões, ambiente físico seguro e agradável, relações interpessoais saudáveis, oportunidades de desenvolvimento profissional e, fundamentalmente, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Lautert, 2009; Barros; Lautert, 2013).

A busca pelo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é uma das principais demandas dos trabalhadores contemporâneos. Políticas organizacionais voltadas à flexibilidade de horários, ao apoio à saúde mental e à gestão adequada da carga de trabalho são apontadas como fatores fundamentais para a promoção da QVT, contribuindo para a redução do estresse e para o aumento do bem-estar dos colaboradores (Limongi-França, 2021). Outrossim, a participação nas decisões organizacionais e a autonomia no exercício das funções configuram-se

como elementos essenciais para a satisfação e o engajamento no trabalho, uma vez que ampliam o senso de controle, de responsabilidade e de pertencimento à organização (Robbins; Judge, 2021).

Todavia, a QVT não se restringe apenas a aspectos estruturais ou organizacionais. As relações interpessoais, pautadas pela comunicação aberta, pelo respeito mútuo e pela construção de um clima organizacional positivo, são determinantes para que os colaboradores se sintam valorizados e motivados. Ambientes de trabalho colaborativos e saudáveis favorecem o bem-estar psicológico, fortalecem os vínculos sociais e impactam positivamente a produtividade das equipes (Dejours, 2018).

4.3 Síndrome de *Burnout*

A Síndrome de *Burnout*, também conhecida como esgotamento profissional, é um estado de exaustão emocional, física e mental, resultante do estresse crônico relacionado ao trabalho. Essa condição é caracterizada pela perda de motivação, despersonalização, diminuição da realização pessoal e um forte sentimento de desvalorização e incapacidade no ambiente de trabalho. O conceito de *burnout* foi inicialmente formulado pelo psicólogo Herbert Freudenberger, em 1974, e desde então, tem sido amplamente estudado em diversas áreas, incluindo psicologia organizacional, saúde ocupacional e gestão de pessoas.

A síndrome de *burnout* foi formalmente definida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2019 como um fenômeno ocupacional resultante do estresse crônico no trabalho que não foi adequadamente administrado. A OMS descreve o *burnout* como uma "síndrome caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e uma sensação de redução de realização pessoal" (Organização Mundial da Saúde, 2019).

Devido à elevada prevalência e impacto global, a Organização Mundial da Saúde (OMS) oficializou o *burnout* na 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), sob o código QD85. Nesta atualização, o *burnout* é categorizado não como uma condição médica ou doença, mas sim como um "fenômeno ocupacional" resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerido com sucesso. A classificação fundamenta-se em três dimensões principais: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental ou sentimentos de negativismo e cinismo em relação ao trabalho; e uma sensação de eficácia profissional reduzida (Organização Mundial da Saúde, 2024).

O modelo de *burnout* proposto por Maslach e Jackson se tornou um referencial clássico na área, delineando a síndrome em três dimensões interligadas. A exaustão emocional se manifesta como um profundo cansaço, tanto físico quanto mental, gerando a sensação de esgotamento e incapacidade de lidar com as demandas do trabalho. A despersonalização, por sua vez, caracteriza-se pelo desenvolvimento de uma atitude negativa e cínica em relação aos colegas, clientes e até mesmo ao próprio trabalho, resultando em uma perda da empatia e do interesse pelas atividades profissionais. Por fim, a diminuição do desempenho pessoal se traduz em uma sensação de incompetência e fracasso, acompanhada de uma perda de significado em relação ao trabalho. Essa tríade de sintomas, quando presentes em conjunto, indica um estado de exaustão emocional, despersonalização e desvalorização profissional, configurando o que se denomina síndrome de *burnout* (Maslach e Jackson, 1981).

4.3.1 Fatores Associados ao *Burnout*

O *burnout* é causado por uma interação complexa entre fatores individuais e organizacionais. Entre os fatores que contribuem para o desenvolvimento da síndrome, destaca-se a sobrecarga de trabalho, ou seja, a carga excessiva de tarefas, horários de trabalho longos, a pressão por resultados e a falta de controle sobre o ritmo e a quantidade de trabalho são fatores críticos que podem levar ao *burnout* (Pereira *et al.*, 2021). A sensação de que o trabalho é insustentável, sem pausas ou alívio, pode desencadear os sintomas de esgotamento.

Outro fator é a falta de reconhecimento que vem associada à ausência de recompensas, tanto tangíveis (remuneração, benefícios) quanto intangíveis (reconhecimento, valorização), sendo um fator que contribui para o desenvolvimento do *burnout*. Trabalhadores que não percebem sua contribuição sendo reconhecida tendem a se sentir desmotivados e desvalorizados (Schaufeli & Bakker, 2004). Ambientes de trabalho hostis, onde há competitividade excessiva, assédio moral, conflitos interpessoais ou falta de apoio social, são fatores que aumentam o risco de *burnout*. A ausência de uma rede de suporte emocional no trabalho agrava o estresse e contribui para o desenvolvimento da síndrome (Maslach, 1993).

Pesquisas recentes demonstram que níveis mais altos de suporte social no ambiente de trabalho estão associados a menores níveis de *burnout*, enquanto que a falta desse suporte emocional e social intensifica o impacto das demandas de trabalho sobre o esgotamento emocional e o bem-estar psicológico dos trabalhadores (Ruisoto; Ramírez; García *et al.*, 2021). Tais evidências indicam que ambientes com apoio social forte, seja da equipe, em colegas ou

supervisores, seja da organização, enquanto política e/ou prática organizacional, podem reduzir significativamente os efeitos negativos do estresse ocupacional e proteger contra o *burnout*.

Observa-se também que os trabalhadores com alto grau de disautonomia, ou seja, aqueles que não têm controle sobre suas tarefas ou decisões importantes, são mais suscetíveis ao *burnout*. A sensação de impotência e de estar à mercê das demandas externas é um dos principais fatores de risco para o esgotamento profissional (Soares *et al.*, 2022). A falta de equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e pessoais pode levar ao *burnout*, pois os indivíduos podem sentir que estão sacrificando sua saúde e relações pessoais em função do trabalho. O impacto desse desequilíbrio afeta negativamente o bem-estar emocional e físico do trabalhador (Maslach & Leiter, 2016).

A dimensão psicológica do *burnout* se manifesta por meio de um conjunto de sintomas que afetam profundamente o bem-estar emocional do indivíduo. A exaustão emocional, caracterizada por um cansaço crônico e uma sensação de esgotamento, é um dos sintomas mais comuns. Paralelamente, o ceticismo e o cinismo se instalam, corroendo a motivação e o engajamento com o trabalho. A autoestima também é severamente afetada, levando o indivíduo a questionar suas capacidades e a sentir-se incapaz de desempenhar suas funções (Moreira; Lucca, 2020).

As consequências do *burnout* se estendem além da esfera psicológica, manifestando-se também no corpo. A fadiga crônica, as dores físicas e os distúrbios do sono são sintomas frequentes, comprometendo a qualidade de vida do indivíduo. Além disso, o estresse crônico associado ao *burnout* pode desencadear uma série de problemas de saúde, como hipertensão, doenças cardiovasculares e distúrbios gastrointestinais (Cazolari *et al.*, 2020).

Ainda, as manifestações do *burnout* transcendem o indivíduo, impactando negativamente o ambiente de trabalho como um todo. O declínio no desempenho, caracterizado pela redução da produtividade e da qualidade do trabalho, é uma das principais consequências. Além disso, o afastamento do trabalho e a rotatividade de funcionários aumentam, gerando custos para a organização e prejudicando o clima organizacional. As relações interpessoais também são afetadas, com o isolamento social e a diminuição da empatia contribuindo para um ambiente de trabalho mais hostil (Dias *et al.*, 2020).

Em paralelo às ações organizacionais, o autocuidado e o desenvolvimento de habilidades de enfrentamento são essenciais para a prevenção do *burnout*. Incentivar práticas como meditação, exercícios físicos e *hobbies*, além de oferecer apoio psicológico, como terapia ou aconselhamento, são medidas eficazes para promover o bem-estar dos trabalhadores. Desenvolver a resiliência emocional, capacitando os indivíduos a lidar com as adversidades e desafios do trabalho, é outro aspecto fundamental. Ao combinar essas estratégias, tanto no âmbito individual quanto organizacional, é possível criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, prevenindo o surgimento e o agravamento do *burnout* (Silva *et al.*, 2024).

O *burnout* é um fenômeno complexo que afeta profundamente o bem-estar físico, emocional e psicológico dos trabalhadores. As organizações têm um papel fundamental na prevenção e no tratamento do *burnout*, criando um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. A compreensão dos fatores causadores, dos sintomas e das consequências dessa síndrome é essencial para o desenvolvimento de estratégias eficazes para lidar com o esgotamento profissional. Quando tratada adequadamente, a qualidade de vida no trabalho pode ser restaurada, promovendo maior bem-estar e produtividade para os colaboradores e as organizações.

Para prevenir o *burnout*, as organizações devem implementar diversas intervenções. Uma delas é a reestruturação das cargas de trabalho, visando reduzir a sobrecarga e garantir que as demandas sejam compatíveis com a capacidade dos colaboradores. Além disso, investir em práticas de reconhecimento e valorização profissional é fundamental para aumentar a satisfação e o engajamento dos funcionários. Oferecer oportunidades de treinamento e desenvolvimento também contribui para a prevenção do *burnout*, ao proporcionar aos colaboradores a sensação de crescimento e realização profissional.

A cultura organizacional desempenha um papel fundamental na prevenção do *burnout*. Fomentar um ambiente de trabalho colaborativo, com base na empatia e no apoio mútuo, é essencial para prevenir o isolamento social e a despersonalização. Além disso, promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, por meio de políticas de horários flexíveis e licenças, é fundamental para proteger os colaboradores do estresse excessivo e prevenir o *burnout*. (Gabriel, Aguinis, 2021.)

4.4 Teletrabalho em Instituições Federais de Ensino Superior (IFES)

A organização do trabalho nas instituições públicas de ensino superior passou por transformações significativas nos últimos anos, especialmente após a pandemia de COVID-19. A necessidade de garantir a continuidade das atividades acadêmicas e administrativas impulsionou a adoção de modalidades de trabalho remoto, modificando rotinas, formas de comunicação e dinâmicas institucionais. Nesse contexto, o teletrabalho emergiu como uma alternativa viável para manutenção dos serviços públicos, ao mesmo tempo em que trouxe novos desafios relacionados às condições de trabalho, à saúde ocupacional e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos servidores. Diante desse cenário, torna-se relevante compreender os impactos dessa modalidade de trabalho sobre a QV dos trabalhadores das IFES.

Um estudo recente investigou os impactos do teletrabalho na QV de técnicos administrativos de uma universidade brasileira durante a pandemia da COVID-19. Os resultados mostraram que a adoção do trabalho remoto esteve associada a uma piora significativa na QV e na QVT no trabalho, especialmente nos domínios físico, emocional e social. Fatores como sobrecarga de tarefas, limites pouco claros entre vida pessoal e profissional, dificuldades ergonômicas e alta demanda tecnológica contribuíram para aumento do cansaço, desconforto físico e desgaste emocional (Magalhães *et al.*, 2024).

Além disso, a percepção de apoio institucional insuficiente e as mudanças abruptas nas rotinas de trabalho amplificaram a sensação de estresse e reduziram o bem-estar geral dos trabalhadores administrativos. Ou seja o teletrabalho, embora tenha possibilitado a continuidade das atividades universitárias, trouxe impactos negativos mensuráveis sobre a saúde e a QV dos trabalhadores administrativos, reforçando a necessidade de políticas institucionais de suporte, capacitação tecnológica, adequação das condições de trabalho e ações voltadas à promoção de saúde e bem-estar (Magalhães *et al.*, 2024).

No contexto da UFRGS, o teletrabalho é uma modalidade de trabalho formalmente reconhecida no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), em que o cumprimento da jornada regular pelo servidor pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, desde que haja compatibilidade entre as atividades a serem desempenhadas e a viabilidade de execução remota. Nessa perspectiva, o servidor em teletrabalho executa suas tarefas à distância, utilizando recursos tecnológicos e de comunicação,

respeitando o plano de trabalho pactuado e os critérios de acompanhamento e avaliação de desempenho estabelecidos pela administração pública (Portaria nº 7176, 2025).

Devido às substanciais mudanças nas relações e modalidades de trabalho impulsionadas pela COVID-19, potencializadas no contexto da UFRGS pelos eventos climáticos extremos pelos quais o Rio Grande do Sul (RS) passou em 2024, e pela escassez de estudos que se debruçam especificamente sobre servidores técnico-administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), é salutar ampliar as pesquisas com esta população a respeito da temática, como forma de subsidiar tanto medidas institucionais como políticas públicas voltadas à promoção de saúde mental e QV desta população.

5 MÉTODO

Este estudo é uma pesquisa descritiva e correlacional, com metodologia quanti-qualitativa. Trata-se de um estudo observacional, de corte transversal, cujos dados foram coletados por meio de um questionário eletrônico. A pesquisa se desenvolveu em três etapas: 1) revisão da literatura sobre o tema; 2) coleta de dados, por meio de aplicação de questionário eletrônico, composto por perguntas fechadas e uma questão aberta, a servidores técnico-administrativos que atuam na pós-graduação da UFRGS; e 3) após análise dos dados, elaboração do produto técnico-tecnológico, na forma de curso autoinstrucional a ser disponibilizado para a comunidade acadêmica.

A pesquisa foi estruturada para mensurar QV e sintomas de *burnout* em servidores técnico-administrativos dos setores de pós-graduação da UFRGS, analisar a relação entre estes desfechos e a adesão ao teletrabalho, além de buscar por possíveis fatores de risco e protetores associados aos desfechos em estudo. Buscou-se ainda compreender a percepção dos trabalhadores em relação à adesão ao teletrabalho, bem como possíveis impactos na vida pessoal e profissional dos servidores a partir dessa adesão. A proposição de uma abordagem quanti-qualitativa, com um questionário elaborado com perguntas fechadas, acrescido de uma pergunta aberta ao final, com viés qualitativo, visa obter uma visão ampliada sobre a percepção do tema por parte dos participantes, objetivando uma análise mais aprofundada dos dados.

5.1 Instrumentos e Técnicas de Pesquisa

Para a confecção do questionário eletrônico foram utilizados dois instrumentos validados para a população brasileira: o *Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire – Short Form (Q-LES-Q-SF)* e a *Brief Burnout Evaluation Scale (BBES)*.

O *Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire – Short Form (Q-LES-Q-SF)* é um instrumento de autorrelato derivado da escala de atividades gerais da versão original de 93 itens, desenvolvida por Endicott *et al.* (1993). A versão reduzida é composta por 16 itens, dos quais 14 compõem o escore total, destinados à avaliação do grau de prazer e satisfação em diferentes domínios da vida, incluindo saúde física, humor, trabalho, atividades domésticas e de lazer, relacionamentos sociais e familiares, funcionamento diário, vida sexual, situação econômica e bem-estar global. Os dois itens finais, referentes ao uso de medicações e à satisfação global com a vida, são analisados separadamente. As respostas são registradas em escala Likert de cinco pontos (“nada ou nunca” a “frequentemente ou o tempo todo”), com escores mais elevados indicando maior satisfação. A pontuação total varia de 14 a 70 pontos, podendo ser convertida em porcentagem para facilitar a interpretação, conforme recomendação dos autores. Para o presente estudo, utilizou-se a versão validada para o português brasileiro por Zubaran *et al.* (2009).

A *Brief Burnout Evaluation Scale (BBES)* é uma escala breve de autorrelato para rastreamento de sintomas de *burnout*, composta por 4 itens que avaliam aspectos de exaustão emocional e despersonalização. A versão utilizada neste estudo corresponde à validação em português brasileiro realizada por Bastos *et al.* (2020). A pontuação total varia de 0 a 16, sendo considerado ponto de corte para presença de sintomas de burnout o escore ≥ 11 , conforme recomendação dos autores.

Cabe ressaltar ainda que, embora a versão brasileira da Escala Breve de Avaliação de *Burnout* (BBES) tenha sido validada para profissionais da área da saúde, pela linguagem utilizada nas questões, bem como o contexto em que estão inseridos os servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS, acredita-se que seja possível mensurar a presença de sinais de *burnout* a partir das respostas ao questionário proposto.

Além da utilização dos instrumentos especificados acima, (Q-LES-Q-SF e BBES), foram incluídas no questionário, para fins de mapeamento do grupo, questões sociodemográficas para produção do perfil, além de questões específicas para o servidor

informar se aderiu ou não ao plano de gestão, e para os aderentes indicarem quantos dias/horas de trabalho presencial são realizados. Ainda foi incluída uma questão aberta, para conhecer as percepções dos participantes em relação à temática e, especificamente, ao PGD.

5.2 Campo de Pesquisa

A pesquisa foi realizada virtualmente, de modo que os participantes pudessem responder o questionário eletrônico em qualquer local, desde que tivessem acesso à internet. O questionário elaborado na plataforma *Google Forms* foi enviado por e-mail e *WhatsApp*, juntamente com carta de apresentação, em que foi reforçado que a participação no estudo seria voluntária e não acarretaria custos aos participantes. O questionário foi enviado duas vezes por mês, no período de julho a setembro de 2025, totalizando três meses de coleta de dados. O envio do questionário foi realizado através do grupo de email de Secretarias de Programas de Pós-Graduação (PPGs) da UFRGS (secpos-1@ufrgs.br), gerenciado pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PROPG), cuja forma de envio não permite a identificação dos destinatários; por meio do encaminhamento ao grupo de *Whatsapp* dos secretários de PPGs da UFRGS; e em cópia oculta para os e-mails constantes nas páginas dos PPGs.

5.3 População da Amostra

Foram convidados a participar da pesquisa todos os 93 (noventa e três) servidores técnico-administrativos que atuam na pós-graduação *stricto sensu* da UFRGS.

5.3.1 Cálculo do Tamanho Amostral

O estudo buscou realizar uma amostra censitária, contemplando todos os servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS.

5.3.2 Critérios de Inclusão da Amostra

Foram incluídos os servidores técnico-administrativos que atuam diretamente com atividades relacionadas aos cursos de pós-graduação *Stricto Sensu* há mais de seis meses, quando da aplicação do questionário.

5.3.3 Critérios de Exclusão da Amostra

Seriam excluídos os servidores técnico-administrativos que estavam apenas realizando atividades esporádicas nos Programas de Pós-Graduação e servidores que não fazem parte dos cargos pertencentes à carreira técnico-administrativa.

5.4 Análise dos Dados

Utilizou-se a versão 20 do pacote estatístico SPSS em todas as análises quantitativas. As prevalências de *burnout* e os escores de QV foram estimadas com respectivos intervalos de confiança de 95%. Foram investigadas possíveis associações entre a adesão ao teletrabalho, o tempo de teletrabalho e características sociodemográficas (variáveis independentes), e a presença de *burnout* e a QV (desfechos), por meio de testes de qui-quadrado para as variáveis categóricas e testes de Kruskal-Wallis para as variáveis contínuas, considerando-se a distribuição não normal dos dados. O nível de significância adotado foi de $\alpha = 0,05$.

Na etapa quantitativa, a análise considerou, no que concerne ao Q-LES-Q-SF, o escore bruto convertido em porcentagem, o qual varia de 14 (0% - insatisfação máxima) a 70 (100% - satisfação máxima), convertidos pela fórmula: ("Escore bruto"-14)/56. Para possibilitar análise categórica da QV, classificou-se a QV em “Baixa” (Escore 0% a 42%), “Média” (Escore 43% a 68%) e “Alta” (Escore 69% a 100%). As divisões foram baseadas nos intervalos-interquartílicos obtidos da mediana da amostra, que correspondem aos escores previamente citados. A amostra apresentou distribuição não-normal a partir do teste Kolmogorov-Smirnov (Zubaran *et al.*, 2009). Para fins de explorar as associações que reduzem a QV, realizou-se também análises classificando QV em dois grupos: dividindo os indivíduos com escore baixo dos indivíduos com escore “não-baixo (médio a alto)”.

Em relação à escala de BBES, considerou-se o ponto de corte de 11 ou mais pontos para classificação de presença de sintomas de Síndrome de *Burnout*, conforme identificado na literatura e recomendações dos autores da escala (Bastos *et al.*, 2020). Para análise estatística numérica, realizou-se a conversão dos escores da escala BBES para porcentagem, que variam de escore 0 (0%) a escore 16 (100%). Para possibilitar a análise categórica da síndrome de *burnout* e cruzamento com outras variáveis, classificou-se a partir deste ponto de corte dicotomicamente a presença ou não dos sintomas da síndrome (Bastos *et al.*, 2020).

As respostas à questão aberta foram organizadas e submetidas à análise e interpretação por meio da técnica de análise temática (Braun; Clarke, 2006; Braun *et al.*, 2019). A inclusão do

componente qualitativo foi baseada na perspectiva teórica de Minayo, a qual nos indica que “o conjunto de dados quantitativos e qualitativos, porém, não se opõem. Ao contrário, se complementam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente, excluindo qualquer dicotomia” (Minayo, 2001).

5.5 Considerações Éticas

Este estudo foi conduzido seguindo todos os preceitos previstos na Lei 14.874, de 28 de maio de 2024, na Resolução nº 466/12 e na Resolução n. 510/16 do Conselho Nacional de Saúde, bem como nas demais normativas e legislações vigentes e aplicáveis. Foram cumpridos os requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei Nº 13.709, de 14 de agosto de 2018) quanto ao tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis. O projeto foi aprovado pelos Comitês de Ética em Pesquisa da Universidade La Salle e da UFRGS (Apêndices D e E). Quando do início da coleta de dados com o questionário virtual, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e todos os participantes precisaram fornecer seu consentimento de forma virtual para prosseguir com o preenchimento do questionário, o qual foi respondido de forma anônima e os participantes puderam, a qualquer momento, optar por não responder às perguntas contidas no formulário eletrônico ou interromper o preenchimento. As informações e dados coletados foram armazenados de maneira sigilosa, com acesso ao banco de dados disponibilizado apenas aos pesquisadores envolvidos.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A temática da pesquisa relaciona aspectos cruciais da saúde do trabalhador, especialmente no contexto de mudanças no modelo de trabalho impulsionadas pela expansão do teletrabalho. As transformações nas formas de organização do trabalho e na dinâmica entre vida profissional e pessoal têm potencial para alterar a experiência de saúde mental e a QV dos trabalhadores, especialmente no ambiente universitário, onde as demandas administrativas e acadêmicas podem se intensificar.

6.1 Análise de Dados

A análise dos dados foi realizada em duas etapas: análise quantitativa e análise qualitativa. Foram consideradas as 39 respostas obtidas uma vez que todos os participantes preenchiam os critérios de elegibilidade.

6.1.1 Caracterização da Amostra

O estudo adotou a estratégia de amostragem censitária, incluindo todos os servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS, com o objetivo de caracterizar a realidade do total de servidores elegíveis. Entretanto, a participação foi voluntária, e não houve acesso a informações que permitissem caracterizar os indivíduos que não responderam ao questionário.

Como forma de caracterizar a amostra estudada, mapeou-se o perfil sociodemográfico dos participantes, considerando variáveis referentes a gênero, raça, escolaridade e questões de âmbito familiar, influentes na percepção e valorização do trabalho. O perfil sociodemográfico foi analisado por meio de estatística descritiva simples, expressa por frequências absolutas (n) e relativas (%), conforme disposto na tabela 1.

Tabela 1. Características sociodemográficas dos participantes

Variáveis Sociodemográficas	
Gênero	Total (n=39)
Feminino	24 (61,5%)
Masculino	14 (35,9%)
Não-binário	1 (2,6%)
Idade	42,03 (n= 38 $\sigma=10,36$)
Identifica-se como transgênero	Total (n=39)
Sim	1 (2,6%)
Não	38 (97,4%)
Orientação sexual	Total (n=39)
Heterossexual	29 (74,4%)
Gay	1 (2,6%)
Lésbica	2 (5,1%)
Bissexual	4 (10,3%)
Assexual	1 (2,6%)
Panssexual	1 (2,6%)
Prefiro Não Responder	1 (2,6%)
Raça/Cor	Total (n=39)
Branco(a)	30 (76,9%)
Preto(a)	5 (12,8%)
Pardo(a)	4 (10,3%)
Estado civil	Total (n=39)
Relacionamento estável	24 (61,5%)
Divorciado/Separado	3 (7,7%)
Solteiro	12 (30,8%)
Possui filhos	Total (n=39)
Não (0)	25 (64,1%)
1	12 (30,8%)
2	1 (2,6%)
3	1 (2,6%)
Escolaridade	Total (n=39)
Nível médio	2 (5,1%)
Nível superior	7 (17,9%)
Pós-graduação - Especialização	15 (38,5%)

Variáveis Sociodemográficas	
Pós-graduação - Mestrado	14 (35,9%)
Pós-graduação - Doutorado	1 (2,6%)

Nota: σ = desvio padrão.

A amostra é composta majoritariamente por mulheres (61,5%), com predominância de pessoas cisgênero (97,4%) e heterossexuais (71,8%). Em relação à raça/cor, a maioria dos participantes se autodeclara branca (76,9%), enquanto 23,1% se identificam como pessoas negras (12,8% pretas e 10,3% pardas). Observa-se também elevado nível de escolaridade entre os respondentes, com destaque para pós-graduação lato sensu (38,5%) e mestrado (35,9%). Quanto ao estado civil, predominam pessoas casadas ou em união estável (61,5%), seguidas por solteiras (30,8%), com menor proporção de participantes separados ou divorciados (7,7%).

Os dados obtidos acerca de QV e *burnout* da amostra são demonstrados nas tabelas a seguir. Foi possível caracterizar a amostra estudada quanto à QV, bem como estimar a prevalência de sintomas de *burnout* nos participantes, conforme descrito na Tabela 2.

Tabela 2. Distribuição de Qualidade de Vida e Sintomas de *Burnout*. n=39

Variável	n(%)
Qualidade de Vida	
Baixa	9 (23,1%)
Média	19 (48,7%)
Alta	11 (28,2%)
Escore Global de Qualidade de Vida*	60,7 (69-42)
Sintomas de <i>Burnout</i>	
Presentes	11 (28,2%)
Ausentes	28 (71,8%)
Escore Global de <i>Burnout</i> *	50 (39-69)

Nota: *Mediana e Intervalo Interquartil. A qualidade de vida foi categorizada a partir dos escores do QLESQ (*Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire*), considerando-se para QV Baixa escores de 0% a 42%, para QV Média escores de 43% a 68% e para QV Alta, escores de 69% a 100%. Os sintomas de *Burnout* foram categorizados a partir da BBES (*Brief Burnout Evaluation Scale*), considerando-se o ponto de corte de 11 ou mais pontos para classificação de presença de sintomas.

Os achados apontam para uma alta prevalência de sintomas de *burnout* (28,2%) na população analisada. Estudos prévios estimaram prevalências entre 13,04% em professores universitários (Penachi e Teixeira, 2020) e 50% em servidores técnico-administrativos de uma universidade (Marins et al., 2023) na região Sul do Brasil, evidenciando a necessidade de uma melhor compreensão do fenômeno nesta população.

6.1.2 Teletrabalho e Qualidade de Vida

Os escores de QV foram medidos pelo questionário *Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire* (QLESQ), e cruzados em relação à prática do teletrabalho. Os dados foram apresentados no formato de mediana acompanhada do intervalo interquartil (Q1 - Q3). É

possível observar um aumento nos escores de QV conforme o aumento do número de dias de teletrabalho, embora essa associação não tenha apresentado significância estatística (Tabela 3).

Tabela 3. Comparação dos escores de Qualidade de Vida considerando a adesão ao teletrabalho.

Variável	Escore de Qualidade de Vida	Valor de p
Realiza Teletrabalho		
Não	43,0 (41,0 - 55,0)	0,909
Sim	48,0 (39,5 - 52,5)	
Dias de Teletrabalho		
Nenhum dia	43,0 (41,0 - 55,0)	0,740
1 dia	43,5 (42,8 - 44,3)	
2 dias	46,5 (38,0 - 51,8)	
3 dias	49,5 (46,8 - 53,0)	

Nota: Os dados são apresentados como mediana (Q1 - Q3). Os valores de p referem-se ao teste de Kruskal-Wallis.

Na tabela 4, a seguir, a QV em relação ao teletrabalho está apresentada de maneira categórica (QV baixa, média e alta).

Tabela 4. Comparação das frequências de Qualidade de Vida baixa, média ou alta segundo a adesão ao teletrabalho.

Variável	Qualidade de Vida Baixa	Qualidade de Vida Média	Qualidade de Vida Alta	valor de p
Realiza Teletrabalho				
Não	2 (22,2%)	4 (44,4%)	3 (33,3%)	0,926
Sim	7 (23,3%)	15 (50%)	8 (26,7%)	
Dias de Teletrabalho				
Nenhum dia	2 (22,2%)	4 (44,4%)	3 (33,3%)	0,366
1 dia	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	
2 dias	6 (37,5%)	6 (37,5%)	4 (25%)	
3 dias	1 (8,3%)	7 (58,3%)	4 (33,3%)	

Nota: Os dados são apresentados como frequências absoluta e relativa (%). Os valores de p referem-se ao teste de razão de verossimilhança. A qualidade de vida foi categorizada a partir dos escores do QLESQ (*Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire*), considerando-se para QV Baixa escores de 0% a 42%, para QV Média escores de 43% a 68% e para QV Alta, escores de 69% a 100%.

Escore de QV baixa, determinados por resultados abaixo de 42%, e de QV média, determinados por resultados abaixo de 68%, foram identificadas em 75% dos casos onde se realizava 2 dias de teletrabalho, enquanto 100% dos profissionais que trabalhavam 1 dia pontuaram como QV média. No entanto, não foram demonstradas associações significativas entre o teletrabalho e as categorias de QV.

Em concordância com nossos achados, uma revisão de escopo incluindo 29 estudos avaliando os impactos do teletrabalho sobre os trabalhadores no período pré-pandemia,

demonstrou inconsistências entre os achados dos estudos que avaliaram os desfechos de bem-estar e QV (Furuya et al., 2022). Outra revisão de escopo, incluindo estudos realizados até 2022, sugere que um quadro complexo de variáveis emerge sobre o impacto do teletrabalho na QV, devendo ser considerados mecanismos diretos ou indiretos, e suas interações com as características do trabalhador (Vacchiano et al., 2024) .

Embora outros estudos prévios tenham indicado que a modalidade de teletrabalho pode estar associada a mudanças na QV, essa relação parece ser dependente da organização do trabalho, da autonomia percebida, do suporte institucional e da fronteira entre vida profissional e pessoal. Pesquisas conduzidas com trabalhadores em regime de teletrabalho aponta que aspectos como carga de trabalho, pressão por produtividade e dificuldade de separação entre domicílio e trabalho podem influenciar negativamente a QV e elevar níveis de estresse e exaustão (Mishima-Santos *et al.*, 2020). Em contrapartida, outros estudos evidenciam que o teletrabalho pode favorecer melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reduzir tempo de deslocamento e aumentar a satisfação quando há condições adequadas de infraestrutura e suporte organizacional (Gonçalves; Silva, 2022).

6.1.3 Teletrabalho e *Burnout*

Tabela 5. Comparação dos escores de *Burnout* (BBES) considerando a adesão ao teletrabalho.

Variável	<i>Burnout</i>	<i>p</i>
<i>Realiza Teletrabalho</i>		
Não	8,0 (6,0 - 11,0)	0,566
Sim	8,5 (7,25 - 9,75)	
<i>Dias de Teletrabalho</i>		
Nenhum dia	10,0 (8,0 - 10,0)	0,938
1 dia	8,5 (7,25 - 9,75)	
2 dias	8,5 (5,0 - 11,0)	
3 dias	7,0 (6,75 - 10,25)	

Nota: Os dados são apresentados como mediana (Q1 - Q3). Os valores de *p* referem-se ao teste de Kruskal-Wallis. BBES: *Burnout Brief Evaluation Scale*.

As análises investigando a relação entre os escores da escala BBES e o teletrabalho não detectaram associações significativas, conforme descrito na Tabela 5. O mesmo pode ser percebido quanto à presença *versus* ausência de sintomas de *burnout* nos profissionais, conforme descrito na Tabela 6.

Tabela 6. Comparação das frequências de sintomas de *Burnout* segundo a adesão ao teletrabalho.

Variável	Ausência de Sintomas de <i>Burnout</i>	Presença de Sintomas de <i>Burnout</i>	<i>p</i>
Realiza Teletrabalho			
Não	7 (77,8%)	2 (22,2%)	0,644
Sim	21 (70%)	9 (30%)	
Dias de Teletrabalho			
Nenhum dia	7 (77,8%)	2 (22,2%)	0,868
1 dia	1 (50%)	1 (50%)	
2 dias	11 (68,7%)	5 (31,3%)	
3 dias	9 (75%)	3 (25%)	

Nota: Os dados são apresentados como frequências absoluta e relativa (%). Os valores de p referem-se ao teste de razão de verossimilhança. Os sintomas de *Burnout* foram categorizados a partir da BBES (*Brief Burnout Evaluation Scale*), considerando-se o ponto de corte de 11 ou mais pontos para classificação de presença de sintomas.

No que tange à relação entre teletrabalho e *burnout*, a literatura sugere que a modalidade pode ser um fator de risco quando há intensificação da jornada, aumento da demanda emocional e pouca delimitação entre trabalho e vida pessoal. Estudos recentes mostram associação entre teletrabalho e sintomas de *burnout*, principalmente quando há aumento de carga de trabalho, ausência de pausas, pressão por resultados e redução do contato social presencial (Kniffin *et al.*, 2021). Em paralelo, pesquisas também apontam que a presença de autonomia e suporte organizacional pode funcionar como fator protetor contra *burnout* no teletrabalho (Mateen *et al.*, 2025).

Por outro lado, um estudo com 1.612 servidores públicos brasileiros mostra que os níveis de *burnout* foram muito semelhantes nos três regimes de trabalho: presencial, híbrido e teletrabalho, sugerindo que a saúde mental desta população não estaria diretamente relacionada ao regime de trabalho (Cavalcante *et al.*, 2025), sugerindo que o impacto do teletrabalho sobre o *burnout* seja mais dependente das condições organizacionais e institucionais que da modalidade em si.

6.1.4 Qualidade de Vida e *Burnout*

Os resultados observados neste estudo, ao relacionarem a presença de sintomas de *burnout* e pior QV, convergem com a literatura que aponta a associação entre esses fenômenos, especialmente em contextos de trabalho que envolvem alta demanda, pouca recuperação e desafios na organização do trabalho.

Evidências consistentes mostram que níveis mais elevados de *burnout* estão associados a pior QV, principalmente em dimensões relacionadas ao bem-estar psicológico, relações sociais e saúde física. Em estudos com trabalhadores de diferentes setores, a presença de *burnout* tem sido associada à redução da satisfação com a vida, aumento de sintomas depressivos e piora de

indicadores de saúde e bem-estar (Borges *et al.*, 2020; Fernandes *et al.*, 2021). A utilização de instrumentos de avaliação de QV e *burnout*, como o Q-LES-Q-SF e a BBES, permite a identificação de padrões de risco e a construção de intervenções voltadas à promoção da saúde ocupacional.

O cruzamento entre QV e presença de sintomas de *Burnout* foi realizado por meio do teste qui-quadrado, apresentando resultado estatisticamente significativo, com $p = 0,045$, indicando associação entre as variáveis, conforme disposto na Tabela 7.

Tabela 7. Associação entre grupos de Qualidade de Vida e Sintomas de *Burnout*. $n=39$

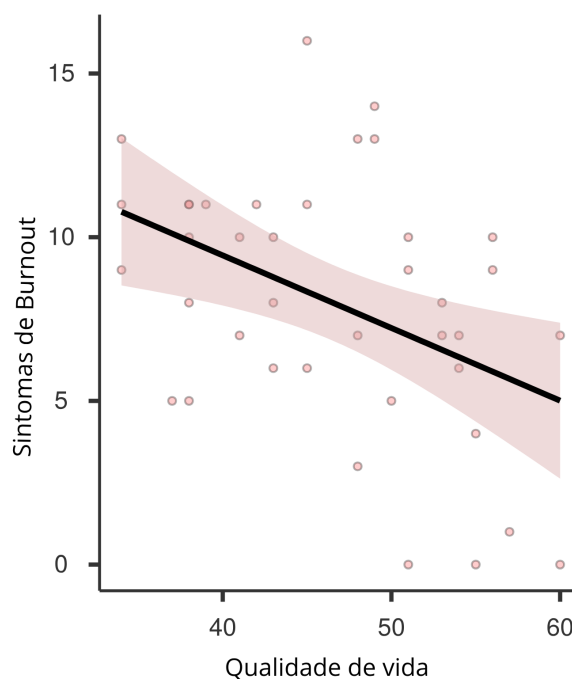
Variável	Ausência de Sintomas de <i>Burnout</i>	Presença de Sintomas de <i>Burnout</i>	valor de p
Qualidade de Vida			
Baixa	5 (55,6%)	4 (44,5%)	0,045
Média	12 (63,2%)	7 (36,8%)	
Alta	11 ^a (100%)	0 ^b (0%)	

Nota: Os dados são apresentados como frequências absoluta e relativa (%). Os valores de p referem-se ao teste de razão de verossimilhança. Cada letra representa um subgrupo que difere de outros subgrupos a um valor de $p < 0,05$.

O grupo de QV alta não apresentou sintomas de *burnout*, diferentemente dos grupos de QV média e baixa. Grupos similares apresentam QV maior relacionados a menos sintomas de *burnout*, nacional e internacionalmente (Souza Borges *et al.*, 2023; Martínez-Díaz *et al.*, 2023).

Em concordância, foi verificada correlação negativa significativa entre a QV e *burnout* na amostra analisada (Rho de Spearman = -0,410; $p = 0,009$; Figura 1). Resultados similares foram encontrados em estudos com trabalhadores brasileiros, como o de Souza Borges *et al.* (2023), que identificou correlação negativa entre *burnout* e QV no trabalho em profissionais da Estratégia Saúde da Família.

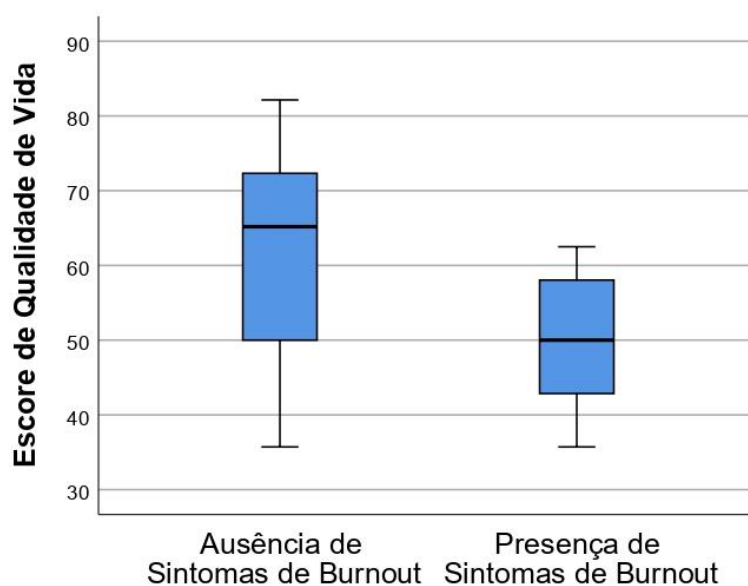
Figura 1. Gráfico de Dispersão das Correlações entre Qualidade de Vida e sintomas de *Burnout*.



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

A comparação dos escores de QV entre grupos com e sem sintomas de *burnout* também revelou diferença estatisticamente significativa (teste de Mann-Whitney, $p = 0,018$). Observou-se pior QV no grupo com sintomas de *burnout* (mediana do escore de QV = 50, IIQ 43-58), em comparação ao grupo com ausência de sintomas de *burnout* (mediana do escore de QV = 65, IIQ 50-72), conforme demonstrado na figura 2.

Figura 2. Distribuição da Qualidade de Vida entre os grupos de sintomas de *Burnout*.



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Estes achados são consistentes com estudos que investigaram a relação entre *burnout* e QV em contextos ocupacionais brasileiros. Por exemplo, Vieira *et al.* (2025) identificaram correlação negativa entre níveis de *burnout* e escores de QV em uma amostra de policiais militares, bem como diferenças significativas nos escores de QV entre indivíduos com e sem *burnout*.

6.1.5 Marcadores Sociodemográficos e Qualidade de Vida

Na análise dos marcadores sociodemográficos em relação ao escore global de QV, nenhuma das variáveis identificadas apresentou associação estatisticamente significativa com o escore global de QV. Houve sutil variação nos escores de QV quando analisados em relação ao gênero, com maior QV em homens, porém sem significância estatística ao nível de 5% ($p = 0,052$). Os valores estão descritos a seguir, na Tabela 8.

Tabela 10. Comparação dos escores de Qualidade de Vida (QLESQ) segundo os marcadores sociodemográficos.

Variáveis	Qualidade de Vida (QLESQ)	<i>p</i>
Gênero		
Mulher	45,0 (38,0 - 51,0)	0,052
Homem	50,0 (44,3 - 54,8)	
Pessoa não-binária**	34,0 (34,0 - 34,0)	
Raça/ Cor		
Preto	50,0 (39,0 - 51,0)	0,817
Pardo	45,5 (41,8 - 48,3)	
Branco	46,5 (41,0 - 53,8)	
Orientação Sexual		
LGBTQIAPN+	43,0 (39,0 - 51,0)	0,419
Heterossexual	48,0 (41,0 - 54,0)	
Escolaridade		
Ensino Médio	38,5 (36,3 - 40,8)	0,275
Ensino Superior	49,0 (41,5 - 53,0)	
Especialização	38,5 (43,0 - 54,5)	
Mestrado	48,5 (45,0 - 51,0)	
Doutorado**	60,0 (60,0 - 60,0)	
Estado Civil		
Casado/ União estável	46,5 (40,3 - 53,3)	0,762
Solteiro	43,0 (40,5 - 46,5)	
Separado/ Divorciado	48,5 (42,0 - 51,8)	

Variáveis	Qualidade de Vida (QLESQ)	<i>p</i>
<i>Renda Familiar</i>		
1 a 2 salários mínimos**	38,0 (38,0 - 38,0)	0,338
2 a 5 salários mínimos	45,0 (39,0 - 51,0)	
5 a 10 salários mínimos	48,0 (41,0 - 51,0)	
Acima de 10 salários mínimos	55,0 (49,3 - 57,8)	
<i>Número de filhos</i>		
Nenhum	48,0 (43,0 - 53,0)	0,072
1 filho	40,0 (37,8 - 48,3)	
2 filhos**	55,0 (55,0 - 55,0)	
3 filhos**	57,0 (57,0 - 57,0)	

Nota: Os dados são apresentados como mediana (Q1 - Q3), ou somente mediana para categorias com n=1. Os valores de p referem-se ao teste de Kruskal-Wallis. **Apenas um indivíduo compõe a categoria.

Em relação aos marcadores sociodemográficos e ao escore categórico de QV, nenhuma das variáveis analisadas apresentou associação estatisticamente significativa com os escores de QV. Os valores estão descritos a seguir, na Tabela 9.

Tabela 9. Comparação das frequências de Qualidade de Vida (QLESQ) baixa, média ou alta segundo os marcadores sociodemográficos.

	Qualidade de Vida Baixa	Qualidade de Vida Média	Qualidade de Vida Alta	<i>p</i>
Gênero				
Mulher	7 (29,2%)	12 (50%)	5 (20,8%)	0,147
Homem	1 (7,1%)	7 (50%)	6 (42,9%)	
Pessoa não-binária	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	
Raça/ Cor				
Preto	1 (20%)	3 (60%)	1 (20%)	0,657
Pardo	1 (25%)	3 (75%)	0 (0%)	
Branco	7 (23,3%)	13 (43,3%)	10 (33,3%)	
Orientação Sexual				
LGBTQIAPN+	6 (66,7%)	1 (11,1%)	2 (22,2%)	0,293
Heterossexual	12 (41,4%)	10 (34,5%)	7 (24,1%)	
Escolaridade				
Ensino Médio	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)	0,760
Ensino Superior	1 (14,3%)	4 (57,1%)	2 (28,6%)	
Especialização	4 (26,7%)	6 (40%)	5 (33,3%)	
Mestrado	3 (21,4%)	8 (57,1%)	3 (21,4%)	

	Qualidade de Vida Baixa	Qualidade de Vida Média	Qualidade de Vida Alta	<i>p</i>
Doutorado	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)	
Estado Civil				
Casado/ União estável	6 (25%)	10 (41,7%)	8 (33,3%)	
Solteiro	2 (16,7%)	7 (58,3%)	3 (25%)	0,704
Separado/ Divorciado	1 (33,3%)	2 (66,7%)	0 (0%)	
Renda Familiar				
1 a 2 salários mínimos	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	
2 a 5 salários mínimos	3 (23,1%)	7 (53,8%)	3 (23,1%)	
5 a 10 salários mínimos	4 (19%)	12 (57,1%)	5 (23,8%)e	0,164
Acima de 10 salários mínimos	1 (25%)	0 (0%)	3 (75%)	
Número de filhos				
Nenhum	3 (12%)	15 (60%)	7 (28%)	
1 filho	6 (50%)	4 (33,3%)	2 (16,7%)	0,076
2 filhos	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)	
3 filhos	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)	

Os dados são apresentados como frequências absoluta e relativa (%). Os valores de *p* referem-se ao teste de razão de verossimilhança.

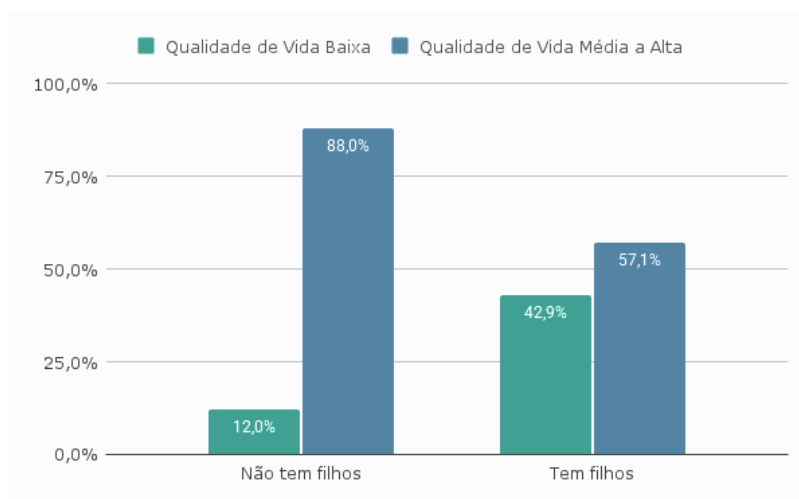
Embora não tenham sido encontradas relações significativas, metade dos profissionais que se declararam parte do gênero masculino e 50% dos profissionais que se declararam do gênero feminino apresentaram QV média, enquanto a pessoa que se declarou não binária apresentou QV baixa. Indivíduos solteiros apresentaram 58,3% de escore de QV médio, e 75% daqueles com renda familiar acima de dez salários mínimos.

Análises adicionais foram realizadas para as associações que, nas análises iniciais, apresentaram tendência à significância estatística, por meio do agrupamento de categorias, com o objetivo de minimizar o efeito do reduzido tamanho amostral. Para essas análises, a variável gênero incluiu somente as categorias homem e mulher, e a variável número de filhos foi recategorizada em ter filhos (0) e não ter filhos (1 ou mais). Em seguida, foram testadas as associações entre essas variáveis e a presença ou ausência de sintomas de *burnout*, bem como entre essas variáveis e a QV, categorizada em baixa *versus* média a alta.

Assim, embora não tenham sido observadas associações entre gênero e QV baixa *versus* média a alta ($p = 0,108$), ao considerarmos a variável número de filhos de forma dicotômica

(ter ou não ter filhos) e QV baixa *versus* média a alta, foi evidenciada diferença estatisticamente significativa, com uma frequência maior de baixa QV dentre os trabalhadores com filhos ($p = 0,047$).

Figura 3. Percentuais de Qualidade de Vida segundo a presença de filhos.



Nota: Associação avaliada pelo teste exato de Fisher (bilateral), $p=0,047$. A qualidade de vida foi categorizada a partir dos escores do QLESQ (*Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire*), considerando-se para QV Baixa escores de 0% a 42%, para QV Média a Alta, escores de 69% a 100%.

Estudos prévios reportam que a presença de filhos muda muito a forma como o teletrabalho afeta QV, especialmente para mulheres. Uma revisão sistemática sobre os efeitos do teletrabalho sob uma perspectiva de gênero revela que a variável familiar mais crítica que influencia os níveis de conflito no trabalho parece ser ter filhos, piorando o bem-estar, especialmente para mulheres (Castro-Trancón, 2024).

No entanto, ao investigarmos por meio de regressão logística binomial o possível efeito do gênero e ter ou não filhos no desfecho QV baixa *versus* média a alta, a presença de filhos associou-se ao desfecho de forma independente do gênero no modelo ajustado ($\beta=2,57$; $p=0,011$), sugerindo maiores chances de QV baixa entre os trabalhadores com filhos em comparação aos trabalhadores sem filhos (Tabela 10).

Tabela 10. Modelo de regressão logística binomial para avaliação da associação entre gênero, presença de filhos e qualidade de vida.

Variáveis Independentes	β	IC (95%)	exp (β)	valor de p
Gênero				
Masculino	-2,31	-4,765 - 0,147	0,099	0,065
Feminino	1			
Presença de filhos				

Tem filhos	2,57	0,584 - 4,566	13,131	0,011
Não tem filhos	1			

Nota: O modelo estima o *log* das chances do desfecho QV Baixa (escores de 0% a 42%) em relação à QV Média a Alta (escores de 69% a 100%).

6.1.6 Marcadores Sociodemográficos e *Burnout*

Quanto aos marcadores sociodemográficos em relação ao escore global de sintomas de *burnout*, nenhuma das variáveis avaliadas apresentou associação estatisticamente significativa com os escores de sintomas. Os valores estão descritos a seguir, na Tabela 11.

Tabela 11. Comparação dos escores de *Burnout* (BBES) segundo os marcadores sociodemográficos.

	<i>Burnout (BBES)</i>	<i>valor de p</i>
Gênero		
Mulher	7,5 (5,0 - 11,0)	0,784
Homem	8,5 (7,0 - 10,75)	
Pessoa não-binária	9,0 (9,0 - 9,0)	
Raça/ Cor		
Preto	5,0 (0,0 - 5,0)	0,097
Pardo	7,0 (5,25 - 9,25)	
Branco	9,0 (7,0 - 11,0)	
Orientação Sexual		
LGBTQIAPN+	9,0 (6,0 - 11,0)	0,931
Heterossexual	8,0 (6,0 - 11,0)	
Escolaridade		
Ensino Médio	8,5 (8,25 - 8,75)	0,517
Ensino Superior	10,0 (3,5 - 11,0)	
Especialização	8,0 (6,0 - 10,0)	
Mestrado	8,5 (7,0 - 11,0)	
Doutorado	N/A	
Estado Civil		
Casado/ União estável	8,5 (6,75 - 11,0)	0,918
Solteiro	8,0 (6,5 - 9,0)	
Separado/ Divorciado	8,5 (5,0 - 11,5)	
Renda Familiar		
1 a 2 salários mínimos	8,00 (8,0 - 8,0)	0,567
2 a 5 salários mínimos	8,0 (5,0 - 11,0)	
5 a 10 salários mínimos	9,0 (7,0 - 11,0)	
Acima de 10 salários mínimos	4,0 (0,75 - 8,0)	
Número de filhos		
Nenhum	7,0 (6,0 - 10,0)	0,065
1 filho	10,0 (8,75 - 11,0)	
2 filhos	4,0 (4,0 - 4,0)	
3 filhos	1,0 (1,0 - 1,0)	

Os dados são apresentados como mediana (Q1 - Q3), ou somente mediana para categorias com n=1. Os valores de p referem-se ao teste de Kruskal-Wallis.

Da mesma forma, nenhuma das variáveis identificadas apresentou associação estatisticamente significativa com o status dicotômico de *burnout*. Os valores estão descritos a seguir, na Tabela 12.

Tabela 12. Comparação das frequências de *Burnout* segundo os marcadores sociodemográficos.

	Ausência de Sintomas de Burnout	Presença de Sintomas de Burnout	p
Gênero			
Mulher	17 (70,8%)	7 (29,2%)	0,714
Homem	10 (71,4%)	4 (28,6%)	
Pessoa não-binária	1 (100%)	0 (0%)	
Raça/ Cor			
Preto	4 (80%)	1 (20%)	0,884
Pardo	3 (75%)	1 (25%)	
Branco	21 (70%)	9 (30%)	
Orientação Sexual			
LGBTQIAPN+	6 (66,7%)	3 (33,3%)	0,740
Heterossexual	21 (72,04%)	8 (27,6%)	
Escolaridade			
Ensino Médio	2 (100%)	0 (0%)	0,466
Ensino Superior	4 (57,1%)	3 (42,9%)	
Especialização	12 (80%)	3 (20%)	
Mestrado	9 (64,3%)	5 (35,7%)	
Doutorado	1 (100%)	0 (0%)	
Estado Civil			
Casado/ União estável	17 (70,8%)	7 (29,2%)	0,341
Solteiro	3 (100%)	0 (0%)	
Separado/ Divorciado	8 (66,7%)	4 (33,3%)	
Renda Familiar			
1 a 2 salários mínimos	1 (100%)	0 (0%)	0,867
2 a 5 salários mínimos	9 (69,2%)	4 (30,8%)	
5 a 10 salários mínimos	15 (71,4%)	6 (28,6%)	
Acima de 10 salários mínimos	3 (75%)	1 (25%)	
Número de filhos			
Nenhum	19 (76%)	6 (24%)	0,467
1 filho	7 (58,3%)	5 (41,7%)	
2 filhos	1 (100%)	0 (0%)	
3 filhos	1 (100%)	0 (0%)	

Os dados são apresentados como frequências absoluta e relativa (%). Os valores de *p* referem-se ao teste de razão de verossimilhança. Os sintomas de *Burnout* foram categorizados a partir da BBES (*Brief Burnout Evaluation Scale*), considerando-se o ponto de corte de 11 ou mais pontos para classificação de presença de sintomas.

Os resultados sugerem que, na amostra estudada, a presença de sintomas de *burnout* não parece estar diretamente relacionada às características sociodemográficas avaliadas.

Estudos brasileiros que investigam fatores sociodemográficos associados à QV em adultos indicam que variáveis como idade, cor/raça e insegurança alimentar têm impacto relevante sobre os escores de QV avaliados pelo WHOQOL-bref, enquanto outros fatores demográficos isolados podem não demonstrar associação significativa em análises multivariadas (Pequeno *et al.*, 2022).

Assim, a ausência de significância estatística em nosso trabalho pode estar relacionada, ao menos em parte, ao tamanho amostral obtido, que possivelmente não foi suficiente para detectar diferenças ou associações existentes entre as variáveis analisadas. Devido à pequena população disponível em análise, a amostra reduzida pode ter aumentando a probabilidade de ocorrência de erro do tipo II. Nesse contexto, ainda que os achados não tenham atingido os níveis convencionais de significância estatística, não se pode descartar a existência de um efeito real, o qual pode não ter sido identificado devido à limitação amostral. Para complementar os dados obtidos, realizou-se análise qualitativa com os participantes da pesquisa, a fim de identificar efeitos não esclarecidos na análise quantitativa.

6.1.7 Análise Qualitativa (questão aberta)

Em relação à questão aberta do questionário: *“Comente a respeito de sua percepção sobre a adesão ao Programa de Gestão pela Pós-Graduação Stricto Sensu da UFRGS (vantagens, desvantagens, impactos em sua vida profissional e pessoal e em sua saúde mental)”* é importante sinalizar que dos trinta e nove participantes, oito optaram por não respondê-la (ainda que todas as perguntas fossem opcionais conforme orientação do Comitê de Ética da UFRGS). Todavia, apesar do quantitativo total de respostas (31) ser inferior ao número total de respondentes (39), elas representam 80% dos respondentes.

Na análise do conteúdo das respostas, definiu-se duas categorias temáticas: 1) Deslocamento e Saúde Mental e 2) Qualidade de Vida e Modalidade de Trabalho. A categoria “Qualidade de Vida e Modalidade de Trabalho” foi subdividida em três subtemas: 2.1) Presencial, 2.2) TeleTrabalho e 2.3) Modelo Híbrido.

Nos quadros abaixo são apresentados os achados dos temas e subtemas, a partir dos excertos que indicam a percepção dos participantes, os quais foram codificados com as letras TA (servidor técnico-administrativo) seguido do número da resposta (TA1, TA2, TA3 e assim sucessivamente até o TA39).

Quadro 1. Deslocamento e Saúde Mental.

Código	Deslocamento e Saúde Mental
TA4	"Evitar o deslocamento diário — que muitas vezes leva 45 ou 50 minutos na ida e o mesmo tempo na volta — nos leva a refletir que muitas das atividades hoje realizadas presencialmente poderiam, com a devida organização, ser feitas remotamente. Isso contribui para a redução do desgaste emocional e proporciona ganhos de tempo que impactam diretamente na qualidade de vida do servidor: estar em casa ao final do expediente, preparar o jantar, organizar a casa, buscar os filhos na escola — tudo isso se torna mais viável." "Ao evitar o estresse do deslocamento, é possível equilibrar melhor a vida profissional e pessoal."
TA10	"A qualidade de vida que eu ganhei após o tele foi excepcional... refeição de qualidade, redução de tempo em trânsito que foi revertido em treinamento físico."
TA19	"O fato do servidor estar em sua casa, sem precisar pegar ônibus por mais de uma hora por dia, pode ser muito vantajoso para a saúde mental."
TA20	"Vantagens: tempo de locomoção evitada, evita problemas com o carro, segurança, pois diariamente ocorrem tragédias no trânsito..."
TA22	"Se não fosse o teletrabalho, certamente estaria em <i>burnout</i> , pois o que mais me estressa na vida é o trânsito em Porto Alegre, sem contar o desperdício de tempo."
TA26	"PGD para mim é uma oportunidade de não precisar realizar deslocamentos até o local de trabalho todos os dias da semana, principalmente por não morar perto e depender de transporte público."
TA27	"Só acarretou em benefícios, ao menos para mim, o deslocamento acarreta em uma perda de tempo que não se "busca" mais. Com atividades que em sua maioria é possível fazer no teletrabalho. Sem perda nenhuma da qualidade dos serviços prestados."

Fonte: Elaborado pela Autora (2026)

A partir do quadro 1 verifica-se que o tempo de deslocamento exerce impacto direto sobre o estresse cotidiano e sobre a QV dos servidores. TA4, TA19 e TA22 associam trajetos longos, em alguns casos muitas vezes superiores a uma hora por dia, ao desgaste emocional, ao cansaço acumulado e à redução do tempo disponível para atividades pessoais, familiares e de autocuidado. Nesse contexto, o teletrabalho pode ser um fator protetivo, uma vez que elimina o deslocamento diário e possibilita uma reorganização mais saudável da rotina, que resulta em benefícios percebidos na saúde mental, na segurança e no bem estar geral, conforme apontado por TA10, TA20, TA26 e TA27. Os relatos evidenciam também que ao evitar o trânsito intenso, o estresse diminui significativamente, e a economia de tempo com deslocamento abre espaço para outras atividades que fortalecem o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, tais como: preparação de refeições, cuidados domésticos, treinamento físico e maior convivência familiar. Assim, a redução e/ou eliminação do deslocamento não é apenas uma forma de diminuir as fontes de tensão, mas também de potencializar a percepção de QV para os servidores, o que evidencia um dos aspectos positivos mais expressivos do teletrabalho (Chalabi; Dia, 2024).

Quadro 2. Qualidade de Vida e Modalidade de Trabalho - Presencial

Código	Qualidade de Vida e Modalidade de Trabalho - Presencial
TA3	“Não bastasse isso, por causa de orientações das unidades, por sua vez recebidas da Reitoria, não podem fazer teletrabalho, pois ‘O atendimento presencial diário deve ser mantido’, ainda que não haja demanda de atendimento presencial, como é o meu caso, em que a Secretaria passa dias e até semanas sem receber ninguém.”
TA11	“No trabalho presencial há desvantagens: tempo gasto em deslocamento e dificuldade de concentração nas tarefas, pois há muitas interrupções desnecessárias, exposição a gripes e resfriados no período de frio, pois os colegas não querem abrir as janelas, por exemplo, e também no transporte público que está sempre lotado e com más condições de ventilação - o que traz prejuízo à saúde física e mental.”
TA29	“Acho interessante atividades presenciais, pois enriquecem a qualidade de vida e as relações sociais, e isso, traz satisfações.”

Fonte: Elaborado pela Autora (2026)

A percepção a respeito do trabalho presencial, explicitada no quadro 2, não é consensual no que se refere à influência dessa modalidade de trabalho na QV. A obrigatoriedade da presença física, mesmo que não haja demanda real de atendimento, gera frustração e sensação de ineficiência, especialmente em setores onde longos períodos transcorrem sem interação com o público (TA3) e é apontada como um aspecto negativo do trabalho presencial. Por outro lado, a ocorrência de interrupções frequentes, em alguns momentos, pode incorrer em menor concentração. Além disso, o ambiente presencial é mais suscetível à exposição a fatores de risco à saúde, como doenças respiratórias, ambientes mal ventilados e transporte público lotado — elementos que impactam negativamente o bem-estar físico e mental (TA11) (Clark *et al.*, 2024).

Em relação aos benefícios na vivência presencial, cabe destacar o fortalecimento das relações sociais, a convivência cotidiana e a interação direta com colegas, fatores que enriquecem a QV no trabalho e promovem satisfação pessoal (TA29). Dessa forma, o trabalho presencial pode ser visto como um espaço de tensões entre desafios operacionais e riscos à saúde, ao mesmo tempo em que preserva dimensões subjetivas importantes relacionadas ao convívio social e ao sentimento de pertencimento (Kerkhofs; Willems; Verbruggen, 2025).

Quadro 3. Qualidade de Vida e Modalidade de trabalho - Teletrabalho

Qualidade de Vida e Modalidade de Trabalho - Teletrabalho	
Código	Qualidade de Vida e Modalidade de Trabalho - Teletrabalho (Positivo)
TA5	“Hoje gosto de poder trabalhar em casa e ter mais tempo para mim. Me mudei há pouco tempo, e o trabalho remoto facilitou a adaptação na morada nova.”
TA15	“Desvantagem é que só dois dias remoto é muito pouco para uma demanda completamente digital e que é praticamente 100% resolvida por e-mail ou whats app.”
TA21	“Prefiro muito mais o teletrabalho, consigo trabalhar mais e melhor sem interrupções constantes, sou feliz com o meu trabalho e com a relação com chefia e colegas de trabalho a minha dificuldade é com a quantidade de demandas que tenho que cumprir sendo única servidora do meu Programa por ele ser grande, número elevado de aluno, professores e burocrático.”

TA22	“Entendo que o PGD, teletrabalho, melhorou muito minha qualidade de vida, uma vez que consigo organizar melhor questões de casa, pois tenho 3 filhos adolescentes e é muito importante acompanhar o que fazem. Se não fosse o teletrabalho, certamente estaria em <i>burnout</i>, pois o que mais me estressa na vida é o trânsito em Porto Alegre, sem contar o desperdício de tempo. O fato de almoçar em casa com minha esposa e filhos, é muito importante para mim e para eles, uma vez que sou eu quem cozinho, isso evita que estejam se alimentando com fast food, ou desacompanhados nas atividades. É importante destacar que a insatisfação com a casa é em razão de que não é a nossa, pois a nossa foi destruída na enchente, mas mesmo assim, consegui montar um escritório em casa para atuar no teletrabalho e a cada 1h ou 2h consigo checar se estão estudando ou fazendo as atividades deles, ou quando ocorre algum fato e eles precisam relatar para que seja tomada uma ação. Sem o PGD/teletrabalho isso não seria possível, essa flexibilização da rotina.”
TA24	“Minha percepção do teletrabalho é positiva, pois o tempo e energia que deixam de ser gastos em deslocamento são essenciais para realização de tarefas pessoais e domésticas. O impacto na vida profissional, pessoal e de saúde mental é altamente positivo, pois o trabalho pode ser realizado com o mesmo empenho, fazendo com que as entregas sejam realizadas com a mesma rapidez e qualidade.”
TA37	“A adesão é vista com bons olhos, pois nosso tele trabalho no PPG nos permite que façamos nossas atividades profissionais fora do horário comercial normal, proporcionando assim, fazer outras atividades que às vezes ficam pendentes , em função da atividade presencial. Com o tele trabalho, possibilita a antecipação do trabalho do dia seguinte, a lembrança e a efetivação em horários diferenciados”
Código	Qualidade de Vida e Modalidade de Trabalho - Teletrabalho (Negativo)
TA5	“As desvantagens que vejo são (1) não me reunir diariamente com todos os colegas, coisa que eu gostava bastante. Temos um grupo de trabalho muito bom, e sinto falta desse convívio. (2) Ter de arcar com despesas para o trabalho em casa, como adaptação de móveis e equipamentos, e energia elétrica mais alta devido ao uso de ar-condicionado. (3) Os docentes muitas vezes não respeitam os horários de

	descanso e preferem enviar mensagens de whatsapp em vez de email, o qual prefiro.”
TA8	“Falta comprometimento com o serviço público. Vejo muito interesse pessoal colocado acima do coletivo, isso só piora quando há a possibilidade de trabalhar remotamente e não existe um gerenciamento eficaz de cobrança da qualidade do trabalho individual.”
TA22	“Vejo que no teletrabalho, eu trabalho muito mais, mais horas do que as 8h diárias, porque atendo alunos, inclusive pelo whats app tarde da noite. O que por vezes me deixa com uma sensação de que o trabalho me "suga" mentalmente. O "chato" no PGD são as imposições ou cobranças descabidas, pois as pessoas no geral acreditam que a gente está 24h à disposição delas.”

Fonte: Elaborado pela Autora (2026)

No que se refere ao quadro 3 verifica-se que o teletrabalho é visto de forma majoritariamente positiva e exerce forte influência sobre a QV dos servidores. Dentre os benefícios destacados estão a possibilidade de melhorar a gestão do tempo pessoal e doméstico, o que proporciona maior equilíbrio entre trabalho e vida privada, especialmente para servidores que vivenciam múltiplas responsabilidades familiares, como TA5, TA22 e TA24. A ausência de deslocamento, um dos ganhos significativos do teletrabalho, contribui para a redução do estresse e para disponibilidade de energia para atividades de autocuidado e convivência familiar, além de também favorecer a adaptação a mudanças residenciais e/ou pessoais como apontado por TA5 e TA24). Maior concentração, produtividade e flexibilidade na organização da rotina laboral, apontados por TA21 e TA37 como fatores positivos, permitem antecipar demandas, reduzir interrupções e ter mais autonomia na execução das atividades (Allen, Golden, Shockley, 2023).

Todavia, também constata-se importantes desafios associados ao trabalho remoto a partir da percepção de TA5, TA22 e TA8, tais como: perda do convívio cotidiano com colegas, elemento valorizado devido ao impacto nas relações sociais e no bem-estar emocional; custos financeiros adicionais para o servidor, relacionados à adaptação do ambiente doméstico e ao aumento de despesas residenciais. Dentre os pontos negativos cabe ressaltar também a intensificação do trabalho gerada pela sensação de estar permanentemente disponível, pela

expansão das horas trabalhadas e pelo uso excessivo de aplicativos de mensagens para demandas fora do horário laboral, os quais geram exaustão e prejudicam os limites entre vida pessoal e profissional. Além disso, sinalizam-se também preocupações relativas ao comprometimento com as atividades e à gestão de desempenho no teletrabalho, uma vez que podem haver falhas no acompanhamento da qualidade das entregas realizadas nessa modalidade (Spagnoli *et al.*, 2023).

Em resumo, o teletrabalho aparece como uma modalidade que amplia o bem-estar e fomenta a autonomia, porém demanda o estabelecimento de políticas contundentes e objetivas, cultura institucional madura e práticas de gestão que preservem limites saudáveis entre trabalho e vida pessoal.

Quadro 4. Qualidade de Vida e Modalidade de Trabalho - Modelo Híbrido

Código	Qualidade de Vida e Modalidade de Trabalho - Modelo Híbrido
TA1	“O formato híbrido me parece o melhor a ser adotado pois ao mesmo tempo quem mantém atividades presenciais, quando necessárias, permite que as demais tarefas sejam realizadas remotamente o que agiliza o atendimento e melhora a efetividade na realização das atividades rotineiras.” “Em relação a saúde mental acredito também que a modalidade híbrida é a melhor , especialmente quando o servidor tem algum diagnóstico de saúde mental que exige a manutenção da sociabilidade (como é o meu caso), ainda que em doses menores, a modalidade de teletrabalho total seria excelente para a realização das atividades porém a perspectiva de uma atividade esporádica presencial poderia desencadear crises ou mesmo uma sobrecarga inesperada uma vez que a falta de socialização com o ambiente e os colegas impactaria no treino das minhas habilidades sociais (que já são prejudicadas).”

TA11	“A adesão é muito positiva, considerando a alta carga de trabalho burocrático. Atualmente há pouca procura por atendimento presencial e as atividades podem ser perfeitamente desempenhadas em teletrabalho.” “As principais vantagens do Programa de Gestão são não perder tempo com deslocamento, trabalhar em um ambiente confortável (ergonomia; silêncio; temperatura, ventilação e iluminação adequadas). O tempo economizado em deslocamentos eu utilizo para a prática de atividades físicas antes de iniciar a jornada de trabalho, o que contribui para minha saúde física e mental.” “Uma desvantagem é não conseguir manter um horário bem estabelecido para o encerramento das atividades diárias (que costumam se estender mais que nos dias presenciais).”
TA 12	“O PGD é mais engessado que o Plano anterior. No entanto, a possibilidade de realizar trabalho de forma remota, mesmo que apenas duas vezes por semana, me permite me organizar melhor com as atividades familiares.”
TA15	“Mais tempo para cuidar da minha casa e filho, principalmente quando ele está doente. E também para conseguir olhar um pouco para mim sem precisar fazer tanto malabarismo com horários”
TA26	“Creio que mesclar o ambiente de convivência no trabalho com o ambiente do lar no forma mais harmoniosa. Estar nestes dois ambientes diferentes possibilita que o afastamento de um em dado momento, oxigene mentalmente não estar no outro ambiente.”
TA34	“Os dias de teletrabalho são muito importantes pois consigo conciliar com tarefas domésticas nos intervalos, o que otimiza meu tempo. Também permite que eu tenha cuidados com a minha saúde, como academia, por exemplo. Ter dias presenciais e remotos me ajudam a equilibrar meus outros papéis e atividades de vida. Além disso, existem atividades que demandam concentração e atenção que prefiro deixar para os dias remotos, pois meu ambiente em casa é mais silencioso e me permite focar sem distrações como atendimentos presenciais dos alunos.”

A percepção dos servidores a respeito do modelo híbrido, conforme quadro 4, é bastante favorável devido à possibilidade de equilibrar vantagens do trabalho presencial e do teletrabalho. A combinação entre momentos de convívio presencial e períodos de trabalho remoto representa a configuração mais eficaz pois permite, como explicitado por TA1 e TA11, que as demandas que exigem interação face a face sejam atendidas sem que haja comprometimento da autonomia e da produtividade proporcionadas pelo trabalho à distância (Wang *et al.*, 2021).

O trabalho híbrido também é referido como especialmente benéfico para a saúde mental ao possibilitar a manutenção dos vínculos sociais, que são importantes, ao mesmo tempo que reduz impactos negativos provocados pelo isolamento prolongado, como a falta de estímulo à sociabilidade referida por TA1. TA12, TA15 e TA34 relataram ainda que os dias de teletrabalho favorecem a organização da vida familiar (cuidado dos filhos, manejo de tarefas domésticas, práticas de autocuidado), o que acaba por otimizar o uso do tempo e diminui a sobrecarga cotidiana. Entretanto, é preciso atentar para os desafios, como a dificuldade em estabelecer limites nítidos de término da jornada em dias de trabalho remoto, conforme apontado por TA11, o que indica a necessidade de maior apoio institucional para práticas de gestão do tempo e organização da rotina de trabalho (Ipsen *et al.*, 2022).

Cabe ressaltar a flexibilidade como um dos pontos positivos do modelo híbrido, pois permite alternar ambientes de acordo com a natureza das tarefas, segundo TA34, possibilitando planejar as atividades que demandam maior concentração para os dias remotos e as que exigem interação e/ou acesso físico à instituição para os dias presenciais. Adicionalmente, o modelo híbrido é consideravelmente percebido como promotor de bem-estar, de produtividade e de equilíbrio entre múltiplos papéis sociais, estabelecendo-se como uma solução intermediária que compreende tanto as exigências do trabalho e, por conseguinte, da instituição, quanto às necessidades individuais dos servidores (Choudhury; Foroughi; Larson, 2021).

Por fim, as análises relativas à percepção do teletrabalho e seus impactos podem contribuir para a compreensão dos fatores associados ao bem-estar e ao adoecimento mental no trabalho, fornecendo subsídios para políticas institucionais que promovam condições de trabalho mais saudáveis e equilibradas. Nesse sentido, a discussão dos resultados reforça a necessidade de estratégias organizacionais que considerem a complexidade do teletrabalho, o suporte social e institucional, e a promoção de QV e prevenção de *burnout* entre servidores técnico-administrativos.

7 PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO

O produto técnico-tecnológico desenvolvido a partir deste estudo é um curso autoinstrucional, a ser ofertado para a comunidade de servidores docentes e técnico-administrativos da UFRGS, o qual versa sobre os conceitos básicos da temática saúde do trabalhador, com foco na qualidade de vida, e considera os resultados encontrados a partir das respostas para fomentar a discussão do tema, além de ter como material complementar leituras e outras mídias digitais sobre a temática. O curso foi elaborado a partir da revisão de literatura utilizada neste trabalho, da análise dos dados coletados e dos desfechos identificados. A estrutura prévia do curso é apresentada no Apêndice F.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo principal analisar se existe relação entre o teletrabalho, a QV e a presença de sintomas de *burnout* entre servidores técnico-administrativos atuantes nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS, buscando entender melhor como o teletrabalho impacta a saúde mental e a QV destes servidores. A partir dos achados quantitativos e qualitativos, bem como do diálogo com a literatura sobre saúde do trabalhador, teletrabalho e *burnout*, procurou-se identificar e descrever as dinâmicas que atravessam o cotidiano desses servidores.

Primeiramente, ao traçar o perfil sociodemográfico a partir da amostra, obteve-se um perfil de servidores majoritariamente composto por mulheres, heterossexuais, cisgênero, brancas, com alto nível de escolaridade, casadas ou em união estável e sem filhos. O perfil encontrado nos dados reforça a importância de considerar marcadores sociais, como gênero, escolaridade e responsabilidades familiares, como cuidado da casa e dos filhos na análise das condições de trabalho e de saúde dos servidores, uma vez que os diferentes marcadores podem influenciar a vivência do teletrabalho, seja potencializando benefícios, seja acentuando desafios relacionados ao bem-estar físico, psicológico e social.

Já ao mensurar a QV dos servidores que compõem a população participante, identificou-se predomínio de escores médios, todavia com diferenças perceptíveis entre os gêneros masculino e feminino (embora não tenha sido possível demonstrar significância estatística, possivelmente devido ao pequeno tamanho amostral), o que sugere a presença de desigualdades na experiência ocupacional feminina, a qual pode ser associada à sobrecarga emocional, à dupla jornada e ao acúmulo de responsabilidades frequentemente enfrentado pelas mulheres. Tal desfecho alinha-se a outros estudos que apontam maior vulnerabilidade das

mulheres a piores indicadores de bem-estar em contextos de elevada demanda de trabalho. Nossos achados também demonstraram uma associação significativa entre a presença de filhos e a QV, independente do gênero, sugerindo maiores chances de QV baixa entre os trabalhadores com filhos em comparação aos trabalhadores sem filhos.

No que se refere aos sintomas de *burnout*, o quantitativo de participantes que apresentou escores indicativos de risco não foi suficiente para identificar associações significativas com as variáveis avaliadas, o que pode estar relacionado ao tamanho da população/amostra. Ainda em relação ao *burnout*, os testes estatísticos confirmaram associação significativa entre presença de sintomas de *burnout* e pior QV, o que reforça evidências apresentadas na literatura, as quais apontam relação inversa entre ambos os fenômenos (QV e *burnout*) e destacam a importância de intervenções organizacionais centradas na prevenção do adoecimento mental.

As respostas à questão aberta sistematizadas por meio da análise qualitativa temática auxiliaram na compreensão de sentidos atribuídos ao teletrabalho pelos servidores técnico-administrativos da pós-graduação, destacando vantagens significativas relacionadas à redução de deslocamento, economia de tempo, maior autonomia e melhor organização das rotinas pessoal e profissional. Percebe-se, a partir dos relatos, que o teletrabalho pode funcionar como fator protetivo para a saúde mental, sobretudo ao minimizar estressores cotidianos, como trânsito intenso, custos de deslocamento, interrupções frequentes e ambientes físicos inadequados, elementos retratados de forma consistente na categoria “Deslocamento e Saúde Mental”.

A modalidade presencial, por outro lado, apresentou elementos ambivalentes pois, embora favoreça a socialização e a sensação de pertencimento institucional, também é associada à percepção de improdutividade em setores com baixa demanda de atendimento presencial, além de ser relacionada às dificuldades de concentração, exposição a riscos à saúde e ao desgaste decorrente da mobilidade urbana. Isto posto, cabe ressaltar que as falas apontam a modalidade híbrida como alternativa mais equilibrada, ainda que a quantidade de dias disponibilizados para o teletrabalho não seja um consenso entre os participantes no que diz respeito às demandas essencialmente digitais dos programas de pós-graduação.

De modo geral, embora os achados quantitativos da pesquisa não tenham detectado associações significativas, os achados qualitativos indicam que há relação entre a adesão ao teletrabalho, QV e risco de *burnout*. As evidências apontam que o teletrabalho, quando adequadamente organizado e apoiado pela instituição, tende a favorecer melhores condições de

bem-estar e pode atuar como elemento protetivo contra o esgotamento. Entretanto, quando associado a sobrecarga, intensificação do ritmo laboral ou isolamento social, pode também ampliar vulnerabilidades, algo já consolidado na literatura sobre a temática.

Em relação ao curso de capacitação desenvolvido a partir do presente estudo, trata-se de uma devolutiva institucional e social, configurando-se como um produto técnico-tecnológico para ampliar a compreensão sobre o PGD, promover a educação permanente e sensibilizar servidores e gestores quanto à importância de práticas organizacionais saudáveis. Tal proposição se ampara em uma perspectiva multidimensional para desenvolver um curso que retrata o contexto existente, com foco em estratégias para melhorar aspectos que os próprios servidores apontaram como mais desafiadores, e considera diversas variáveis como, por exemplo, se determinados grupos enfrentam maiores dificuldades de adaptação, sobrecarga, isolamento ou desequilíbrios na conciliação entre vida pessoal e profissional.

Os resultados apontam para a necessidade de políticas institucionais que considerem a complexidade do trabalho administrativo no ensino superior, particularmente na pós-graduação, e que valorizem o equilíbrio entre as demandas institucionais e o bem-estar dos trabalhadores. Sugere-se que a instituição possa fortalecer ações de monitoramento da saúde mental, revisar diretrizes sobre modalidades de trabalho de acordo com as características e demandas específicas dos setores, ampliar espaços para participação dos servidores na definição de suas rotinas e incentivar práticas de gestão de resultados orientadas pela promoção da QV.

Destaca-se a possibilidade de viés do voluntário, uma vez que os indivíduos que optaram por responder podem apresentar características distintas dos não respondentes, como, por exemplo, níveis mais elevados de satisfação, insatisfação ou maior interesse pelo tema investigado. Não houve acesso a informações que permitissem caracterizar os indivíduos que não responderam ao questionário. Diante dessa limitação, não foi possível comparar respondentes e não respondentes, o que impede avaliar eventuais diferenças entre esses grupos. Tal aspecto requer ser considerado na interpretação dos resultados. Outra limitação do estudo é que as análises qualitativas foram baseadas em uma única questão aberta. Embora abrangente e capaz de captar diferentes perspectivas dos participantes, essa estratégia pode ter limitado o aprofundamento de temas e a compreensão mais detalhada das experiências relatadas. Assim, é importante considerar, em pesquisas futuras, a ampliação do número de participantes, bem como a necessidade de comparação entre unidades acadêmicas e administrativas, e o

aprofundamento da investigação sobre efeitos de longo prazo do teletrabalho na saúde mental e na QV dos servidores técnico-administrativos.

Assim, espera-se ampliar a pesquisa futuramente para um número maior de servidores, abrangendo outras unidades e setores da Universidade. Ampliar a população e, por conseguinte, a amostra poderá permitir um acompanhamento mais representativo da realidade institucional como um todo, de modo a oferecer subsídios mais consistentes para o planejamento de ações voltadas à promoção da saúde, ao bem-estar e ao aprimoramento das políticas de teletrabalho na instituição.

Por fim, a partir do exposto, entende-se que o teletrabalho possui potencial significativo para promover bem-estar e QV aos servidores técnico-administrativos da pós-graduação, desde que seja acompanhado de suporte institucional efetivo, definição clara de metas, infraestrutura adequada e práticas de gestão que tenham uma perspectiva multifacetada da realidade e, assim, reconheçam a subjetividade, a diversidade e as condições reais de trabalho dos servidores técnico-administrativos. Valorizar a saúde mental e a QV é fundamental para a modernização da gestão pública e para o fortalecimento das instituições universitárias.

REFERÊNCIAS

ALBAR, E.; HAMIDAH; SUSITA, D. Quality of Work Life and its Impact on Employee Engagement. **Journal of Information Systems Engineering and Management**, v. 10, n. 4s, 2025.

ALLEN, T. D.; GOLDEN, T. D.; SHOCKLEY, K. M. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. **Psychological Science in the Public Interest**, v. 24, n. 1, p. 40–68, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1177/15291006231152965> Acesso em: 12 mar 2026.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. **Job demands–resources theory: taking stock and looking forward**. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 22, n. 3, p. 273-285, 2017.

BARROS, M. de S.; LAUTERT, L. Saúde organizacional e gestão de pessoas: uma reflexão sobre os desafios contemporâneos. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 5, p. 173-188, 2013.

BASTOS, T. M. *et al.* A Brief Burnout Evaluation Scale (BBES) as a potential tool to prevent collapse of the health care task force during the COVID-19 pandemic. **medRxiv**; 2020. DOI: <https://doi.org/10.1101/2020.09.21.20198804>. Acesso em: 01 out. 2024.

BONDANINI G, *et al.* Technostress Dark Side of Technology in the Workplace: A Scientometric Analysis. **Int J Environ Res Public Health**. 2020 Oct 30;17(21):8013. doi: 10.3390/ijerph1721801. PMID: 33143270; PMCID: PMC7662498. Acesso em: 01 out. 2024.

BORGES, R. B. et al. Power and Sample Size for Health Researchers: uma ferramenta para cálculo de tamanho amostral e poder do teste voltado a pesquisadores da área da saúde. **Clinical & Biomedical Research**, [S.l.], v. 40, n. 4, apr. 2021. ISSN 2357-9730. Disponível em: <https://doi.org/10.22491/2357-9730.109542>.

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. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.072-de-17-de-maio-de-2022-401056788>. Acesso em: 01 out. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação. MEC, 2021.

BRASIL. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020 – ME. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 01 out. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT).

CARNEIRO, L. L.; BASTOS, A. V. B.. Bem-estar relacionado ao trabalho: análise de conceitos e medidas. **Arq. bras. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 72, n. 2, p. 121-140, ago. 2020. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672020000200009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 02 fev. 2026.
<https://doi.org/10.36482/1809-5267.arbp2020v72i1p.121-140>.

CASTRO-TRANCÓN, N.; ZUAZUA-VEGA, M.; OSCA, A.; CIFRE, E.; GARCÍA-IZQUIERDO, A. L. **Effects of teleworking on wellbeing from a gender perspective: a systematic review.** *Frontiers in Organizational Psychology*, v. 2, p. 1360373, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1360373>. Acesso em: 13 abr. 2026.

CAVALCANTE, S. do N. *et al.*. Risco de esgotamento profissional entre servidores públicos de uma universidade brasileira. **Escola Anna Nery**, v. 29, p. e20240124, 2025.

CAVALCANTE, D. C.; BIANCHI, R.; SCHONFELD, I. S.; MARTINS, R.; CAMEIRA, M.; QUEIRÓS, C. The relation of telework, hybrid work, and in-person work to mental health: A study of Brazilian civil servants. *Journal of Workplace Behavioral Health*, v. 40, n. 4, p. 587–601, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/15555240.2025.2527630>. Acesso em: 13 abr. 2026.

CAZOLARI, P. G. *et al.*. Burnout and Well-Being Levels of Medical Students: a Cross-Sectional Study. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 44, n. 4, p. e125, 2020.

CHALABI, G.; DIA, H. **The impacts of remote work and attitudinal shifts on commuting reductions in post-Covid Melbourne**, Australia. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4865182>. DOI: 10.2139/ssrn.4865182. Acesso em: 21 dez. 2025.

CHOUDHURY, P.; FOROUGH, C.; LARSON, B. Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, v. 42, n. 4, p. 655–683, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1002/smj.3251>. Acesso em: 12 mar 2026.

CLARK, B.; CHATTERJEE, K.; MARTIN, A.; DAVIS, A. Commuting vs teleworking: How does it impact the relationship between commuting satisfaction and subjective well-being. **Transportation Research Part A: Policy and Practice**, v. 182, p. 104041, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tra.2024.104041>. Acesso em: 12 mar 2026.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. Produção técnica. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/10062019-producao-tecnica-pdf>. Acesso em: 01 out. 2024.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2018.

DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Disponível em: <https://www.diariooficial.rs.gov.br/materia?id=997980>. Acesso em: 01 out. 2024.

DIAS, J. S. *et al.*. HEALTH, BEHAVIOR, AND MANAGEMENT: IMPACT ON INTERPERSONAL RELATIONS. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v. 29, p. e20190057, 2020.

ENDICOTT, J. *et al.* Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire: A New Measure. **Psychopharmacology Bulletin**, [S. l.], v. 29, n. 2, p. 321-326, 1993.

FRIO MARINS, Marcelo; SANTOS JERÔNIMO, Jeferson; VÖLZ LOPES, Samuel; CARLOS VINHOLES SIQUEIRA, Fernando; COZZENSA DA SILVA, Marcelo. **Síndrome de burnout, atividade física e fatores ocupacionais que afetam os servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil**. Pensar a Prática, Goiânia, v. 26, 2023. DOI: 10.5216/rpp.v26.76766. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fef/article/view/76766>. Acesso em: 13 abr. 2026.

FURUYA, Y.; NAKAZAWA, S.; FUKAI, K.; TATEMACHI, M. **Health impacts with telework on workers: A scoping review before the COVID-19 pandemic**. *Frontiers in Public Health*, v. 10, p. 981270, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.981270>. Acesso em: 13 abr. 2026.

GABRIEL, Kelly P.; AGUINIS, Herman. How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, v. 65, n. 2, p. 183–192, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>. Acesso em: 13 abr. 2026.

GONÇALVES, L. G.; SILVA, M.; SOUZA, A. P.; LIMA, C. E.. Qualidade de vida e estresse ocupacional em trabalhadores: diferenças por gênero. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 56, 2022. DOI: 10.11606/s1518-8787.2022056000000. Acesso em: 05 fev. 2026.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Motivation through the design of work: Test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, n. 2, p. 250-279, 1976.

HAMMOND, M., OWUSU, N.O., NUNOO, E.K. *et al.* How quality of work-life influence employee job satisfaction in a gas processing plant in Ghana. **Discov Sustain** 4, 10 (2023). <https://doi.org/10.1007/s43621-023-00127-9> . Acesso em: 05 fev 2026

HASSLOCHER, G. S. *et al.* Depression, quality of life, subjective well-being, and psychometric assessments in Brazilian patients: a literature review. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 14, n. 7, p. e8514749284, 2025. DOI: 10.33448/rsd-v14i7.49284. Disponível em: <https://rsdjournal.org/rsd/article/view/49284>. Acesso em: 5 fev. 2026.

IPSEN, C.; VAN VELDHoven, M.; KIRCHNER, K.; HANSEN, J. P. Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 3, p. 1826, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031826>. Acesso em: 12 mar 2026.

KNIFFIN, K. M. *et al.* COVID-19 and the workplace: implications, issues, and insights for future research and action. **American Psychologist**, Washington, v. 76, n. 1, p. 63-77, 2021. DOI: [10.1037/amp0000716](https://doi.org/10.1037/amp0000716). Acesso em: 25 mar 2026.

KERKHOFs, M.; WILLEMS, J.; VERBRUGGEN, M. Sense of belonging in hybrid work settings. *Journal of Vocational Behavior*, v. 156, p. 104096, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104096> Acesso em: 12 mar 2026.

LAUTERT, L. **Qualidade de vida no trabalho e saúde organizacional: Contribuições para o bem-estar no trabalho**. 2007. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

LAUTERT, L. **Qualidade de vida no trabalho: Percepções e práticas em organizações brasileiras**. São Paulo: Atlas, 2009.

LEITÃO, J.; PEREIRA, D.; GONÇALVES, Â. Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 5, 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas organizações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MACHADO, B. F. L. *et al.*. Impacto das novas relações de trabalho na saúde mental na Paraíba: análise das notificações. **Saúde em Debate**, v. 49, n. spe2, p. e10515, 2025.

MAGALHÃES, P. S. *et al.* Quality of life among home office-based university administrative personnel. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 22, n. 1, p. e2021951, 2024. DOI: 10.47626/1679-4435-2021-951. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/1982/pt-BR> . Acesso em: 02 fev 2026.

MANDIM, A. R. F. B.; MALTA, L. M. D.; TORRES, R. M. G. da S. O impacto do teletrabalho na saúde mental do trabalhador em contexto covid-19: uma scoping review. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental**, Porto , n. 32, p. 77-98, dez. 2024. Disponível em http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-21602024000200077&lng=pt&nrm=iso . Acesso em: 31 jan. 2026. Epub 31-Dez-2024. <https://doi.org/10.19131/rpesm.388> .

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, v. 2, n. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, C. Burnout: A social psychological analysis. In: SCHAUFELI, M. J.; MASLACH, C.; MAREK, T. (Eds.). **Professional burnout: Recent developments in theory and research**. p. 19-32. Taylor & Francis, 1993.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry**, v. 15, n. 2, p. 103-111, 2016.

MATEEN, Abdul; KHOSO, Rafique Ahmed; ULLAH, Waheed; SHAKIL, Muhammad; LATIF, Abdul. *Employee well-being in hybrid work environments: balancing productivity, preventing digital burnout, and promoting mental health in the era of remote and flexible work*. **Inverge Journal of Social Sciences**, v. 4, n. 4, p. 67-?, 2025. DOI: 10.63544/ijss.v4i4.180. Disponível em: <https://invergejournals.com/>. Acesso em: 03 abr. 2026.

MINAYO, M. C. de S. (org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MISHIMA-SANTOS, V. et al. Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: revisão sistemática. *Psicologia, Saúde & Doenças*, Lisboa, v. 21, n. 3, p. 865-877, 2020. Disponível em:

https://www.scielo.pt/scielo.php?pid=S1645-00862020000300865&script=sci_arttext.

Acesso em: 29 abr. 2026.

MORAES, F. et al. Psychiatric outcomes and overall functioning in healthcare students during the first wave of the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. **Trends in Psychiatry and Psychotherapy**, v. 45, p. e20210416, 2023.

MOREIRA, A. S.; LUCCA, S. R. de.. Psychosocial factors and Burnout Syndrome among mental health professionals. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 28, p. e3336, 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **CID-11: Classificação Internacional de Doenças para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade**. Genebra: OMS, 2024. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>. Acesso em: 22 jan. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **WHO characterizes COVID-19 as a pandemic. 2020**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/11-3-2020-who-characterizes-covid-19-pandemic>. Acesso em: 01 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **WHOQOL: Measuring Quality of Life**. Genebra: OMS, 2025. Disponível em: <https://www.who.int/tools/whoqol>. Acesso em: 22 jan. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health at work: policy brief**. Genebra: WHO, 2022.

PENACHI, E.; TEIXEIRA, E. S. **Ocorrência da síndrome de burnout em um grupo de professores universitários**. Educação, [S. l.], v. 45, n. 1, p. e9/ 1–19, 2020. DOI: 10.5902/1984644431778. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/31778>. Acesso em: 13 abr. 2026.

PEQUENO, N. P. F. et al. Factors associated with the quality of life of Brazilian adults and the elderly: a cross-sectional study. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 4, p. e37811427524, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i4.27524. Disponível em: <https://www.rsdjournal.org/rsd/article/view/27524> . Acesso em: 05 fev. 2026

PEREIRA, S. de S. et al.. Confirmatory factorial analysis of the Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey in health professionals in emergency services. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 29, p. e3386, 2021.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. **Comportamento organizacional**. 18. ed. São Paulo: Pearson, 2021.

RODRIGUES DA CUNHA, J. C. *et al.* Medicina do trabalho: estratégias para promover a saúde e o bem-estar no ambiente laboral. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, São Paulo, 2025. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/3156/pt-BR>. Acesso em: 5 fev. 2026.

RUISOTO, P. *et al.* Vicente J. Social support mediates the effect of burnout on health in health care professionals. *Frontiers in Psychology*, v. 11, art. 623587, 13 jan. 2021. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.623587. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7838123/> Acesso em: 5 fev. 2026.

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B.; XANTHOPOULOU, D.; BAKKER, A. B. **The role of resources in the job demands-resources model.** [S.l.], 2005.

SANTOS, L. A; FERREIRA, M. C.. Qualidade de Vida no Trabalho em Risco no Contexto de uma Instituição de Ensino Superior. *Estud. psicol. (Natal)*, Natal , v. 28, n. 3, p. 363-373, 2023 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2023000300363&lng=pt&nrm=iso. Epub 28-Mar-2025. <https://doi.org/10.69909/1678-4669.20230031>. Acesso em 31 jan. 2026.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, v. 25, n. 3, p. 293-315, 2004.

SILVA, A. F. DE O. E . *et al.* Percepção de estresse, síndrome de Burnout e estratégias de enfrentamento em cuidadores de pessoas idosas institucionalizadas: estudo de correlação. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, v. 32, p. e3864, 2024.

SILVA, M., FRANZ, L., BEMVENUTI, R. Influência da Organização do Trabalho nos Riscos Psicossociais: uma Revisão Sistemática da Literatura. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional* online. 2023, 16: esub0410. DOI: 10.31252/RPSO.13.08.2023

SOARES, J. P.; OLIVEIRA, N. H. S. de .; MENDES, T. de M. C.; RIBEIRO, S. da S.; CASTRO, J. L. de .. (2022). Fatores associados ao burnout em profissionais de saúde durante a pandemia de Covid-19: revisão integrativa. *Saúde Em Debate*, 46(spe1), 385–398. <https://doi.org/10.1590/0103-11042022E126> . Acesso em: 5 fev. 2026.

SOUZA BORGES, M. M.; REIS NUNES, V.; PORTILHO PIRES, M.; GUIMARÃES LIMA, B.; VILELA HIPÓLITO, U.; DOS SANTOS ALMEIDAA, M. C.. Qualidade de vida no trabalho e Burnout em trabalhadores da estratégia saúde da família. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, Porto Alegre, v. 44, 2023. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/rgefn/article/view/132433> . Acesso em: 5 fev. 2026.

SPAGNOLI, P.; MOLINO, M.; MOLINARO, D.; GIANCASPRO, M. L.; MANUTI, A.; GHISLIERI, C. Workaholism and technostress during the COVID-19 pandemic: The role of remote working in the boundary between work and personal life. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 20, n. 3, p. 1967, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph20031967>. Acesso em: 12 mar 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Instrução normativa nº 1, de 30 de maio de 2022. Disponível em:

<https://www.ufrgs.br/programagestao/wp-content/uploads/2022/07/Instrucao-Normativa-n%C2%B0-1-de-30-de-maio-de-2022.pdf>. Acesso em: 01 out. 2024.

UFRGS. **Ensino**. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/site/ensino/>. Acesso em: 23 agosto 2024.

VACCHIANO, M.; FERNANDEZ, G.; SCHMUTZ, R. **What's going on with teleworking? A scoping review of its effects on well-being**. *PLoS ONE*, v. 19, n. 8, e0305567, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0305567>. Acesso em: 13 abr. 2026.

VIEIRA, Evellym; LOURENÇÃO, Luciano Garcia; SANTOS, Fernando Braga dos; SASAKI, Natalia Sperli Geraldes Marin dos; ARROYO, Thiago Roberto. Quality of life and prevalence of burnout among military police officers in southern Brazil: a cross-sectional study. **O Mundo Da Saúde**, São Paulo, v. 49, 2025. DOI: 10.15343/0104-7809.202549e17192025P. Disponível em: <https://revistamundodasaude.emnuvens.com.br/mundodasaude/article/view/1719> . Acesso em: 05 fev. 2026.

WANG, B.; LIU, Y.; QIAN, J.; PARKER, S. K. Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. **Applied Psychology**, v. 70, n. 1, p. 16–59, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1111/apps.12290>. Acesso em: 12 mar 2026.

WALTON, R. E. Criteria for quality of working life. In: DAVIS, L. E.; CHERNS, A. B. (Eds.). **The quality of working life**. p. 91-104. The Free Press, 1975.

ZUBARAN, C. et al. Portuguese version of the Quality of Life Enjoyment and Satisfaction Questionnaire: a validation study. **Revista Panamericana de Salud Pública**, 2009, v. 25, n. 5, p. 443-448.

APÊNDICE A – CARTA DE APRESENTAÇÃO

UNIVERSIDADE LA SALLE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE E DESENVOLVIMENTO
HUMANO

Canoas, xx de xxx de 202x.

Prezado(a) Sr.(a)

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Eu, Tatiane Rambo dos Santos, aluna do curso de Mestrado em Saúde e Desenvolvimento Humano, matrícula 202413448 da Universidade La Salle, orientada pelo professor doutor Gustavo Fioravanti Vieira e pela doutora Angélica Baumont, estarei desenvolvendo o projeto intitulado TELETRABALHO, QUALIDADE DE VIDA E BURNOUT: ASSOCIAÇÕES E PERCEPÇÕES DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR, necessitando de acesso aos dados de email dos servidores atuantes nas secretarias, setores acadêmicos e núcleos acadêmicos relacionados ao atendimento dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da UFRGS, os quais serão coletados mediante aplicação de questionário durante os meses de janeiro a março de 2025. Salienta-se que o mesmo já foi APROVADO pelos Comitês de Ética em Pesquisa das Universidade La Salle e Universidade Federal do Rio Grande do Sul e estarei seguindo todos os preceitos previstos na [Resolução nº 466/12](#) e na [Resolução n. 510/16](#).

Dados de identificação:

Nome do(a) pesquisador(a), e-mail e telefone para contato: Tatiane Rambo dos Santos, tatiane.202413448@unilasalle.edu.br, (51) 982414016

Nome do(a) orientador(a), e-mail e telefone para contato: Gustavo Fioravanti Vieira, gustavo.vieira@unilasalle.edu.br, (51) 996122619

ASSINATURA

ASSINATURA

Tatiane Rambo dos Santos

Gustavo Fioravanti Vieira

Pesquisadora

Orientador

APÊNDICE B - FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS

Questionário

TELETRABALHO, QUALIDADE DE VIDA E BURNOUT: ASSOCIAÇÕES E PERCEPÇÕES DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

Esta pesquisa é composta por questões sociodemográficas, questões relativas à qualidade de vida no trabalho, questões sobre avaliação de *Burnout* e questões abertas sobre a adesão ao programa de gestão pela pós-graduação *Stricto Sensu* da UFRGS.

As questões sociodemográficas serão norteadoras para construção de um perfil dos servidores técnico-administrativos que atuam na Pós-Graduação Stricto Sensu da UFRGS.

Ao clicar em **li e concordo** você confirma que leu as informações disponíveis em [TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO \(TCLE\)](#)

1. Li e concordo com os termos.

1. Qual a sua data de nascimento?

dd/mm/aaaa

2. Com qual gênero você se identifica?

☐ Homem

☐ Mulher

☐ Pessoa não binária

☐ Gênero Fluído

☐ Bi-Gênero

☐ Outros:

☐ Prefiro não informar.

3. Você tem experiência de vida como uma pessoa transexual/ transgênero (ou seja, sua identidade de gênero não corresponde ao gênero que lhe foi atribuído ao nascer)?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Prefiro não responder.

4. Qual sua orientação sexual?

- ☐ Assexual
- ☐ Bissexual
- ☐ Gay
- ☐ Heterossexual
- ☐ Lésbica
- ☐ Pansexual
- ☐ Outra:
- ☐ Prefiro não responder.

5. Qual sua raça/cor? (autodeclaração conforme critério IBGE)

- ☐ Amarelo
- ☐ Branco
- ☐ Indígena
- ☐ Pardo
- ☐ Preto

6. Indique a sua escolaridade (considere o último grau concluído):

- ☐ Ensino Médio

☐ Ensino Superior

☐ Especialização

☐ Mestrado

☐ Doutorado

7. Qual seu estado civil?

☐ Solteiro

☐ Casado/ União estável/ Mora com companheiro

☐ Separado/ Divorciado

☐ Viúvo

☐ Outro:

8. Você tem filhos?

☐ Sim - Quantos? _____

☐ Não

9. Informe seu cargo na UFRGS

☐ Assistente em Administração

☐ Técnico em Assuntos Educacionais

☐ Outro:

10. Há quanto tempo você atua como servidor técnico-administrativo na UFRGS?

Tempo em anos: _____

11. Há quanto tempo você atua com a pós-graduação stricto sensu na UFRGS?

Tempo em anos: _____

12. Indique se você participa do programa de gestão da UFRGS:

☐ Sim

☐ Não

13. Se você participa do programa de gestão da UFRGS, marque a sua modalidade:

☐ Parcial (com pelo menos um dia de trabalho presencial)

☐ Integral

☐ Não participo.

14. Informe o número de dias que você faz teletrabalho:

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ Não faço teletrabalho.

15. Quanto tempo, em média, você leva para deslocar-se de casa para o trabalho e vice-versa (cada trecho):

☐ menos de 30 minutos

☐ 30 minutos a 1h

☐ 1h a 1h30min

☐ 1h30min a 2h

☐ 2h ou mais

16. Qual sua renda mensal familiar? (Valor do salário mínimo vigente em 2025 – R\$ 1.518)

- ☐ até 1 salário mínimo
- ☐ entre 1 e 2 salários mínimos
- ☐ entre 2 e 5 salários mínimos
- ☐ entre 5 e 10 salários mínimos
- ☐ acima de 10 salários mínimos

QUALIDADE DE VIDA

Responda as questões abaixo considerando suas atividades em geral e as duas últimas semanas:

1. O quanto está satisfeito com sua saúde física?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Satisfação razoável
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

2. O quanto está satisfeito com o seu estado de humor?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Satisfação razoável
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

3. O quanto está satisfeito com o seu trabalho?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Satisfação razoável
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

4. O quanto está satisfeito com as suas atividades domésticas?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Satisfação razoável
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

5. O quanto está satisfeito com os seus relacionamentos sociais?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Satisfação razoável
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

6. O quanto está satisfeito com os seus relacionamentos familiares?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Satisfação razoável

☐ Satisfeito ☐ Muito satisfeito
7. O quanto está satisfeito com suas atividades de lazer? ☐ Muito insatisfeito ☐ Insatisfeito ☐ Satisfação razoável ☐ Satisfeito ☐ Muito satisfeito
8. O quanto está satisfeito com seu desempenho em funções do dia a dia? ☐ Muito Insatisfeito ☐ Insatisfeito ☐ Satisfação razoável ☐ Satisfeito ☐ Muito satisfeito
9. O quanto está satisfeito com seus impulsos, interesses e desempenho sexual? ☐ Muito insatisfeito ☐ Insatisfeito ☐ Satisfação razoável ☐ Satisfeito ☐ Muito satisfeito
10. O quanto está satisfeito com seu estado econômico?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Satisfação razoável
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

11. O quanto está satisfeito com sua moradia?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Satisfação razoável
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

12. O quanto está satisfeito com sua capacidade de se locomover sem se sentir tonto, inseguro ou com desequilíbrio?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito
- ☐ Satisfação razoável
- ☐ Satisfeito
- ☐ Muito satisfeito

13. O quanto está satisfeito com sua visão no que diz respeito à capacidade de fazer tarefas de trabalho ou *hobbies*?

- ☐ Muito insatisfeito
- ☐ Insatisfeito

☐ Satisfação razoável☐ Satisfeito☐ Muito satisfeito

14. O quanto está satisfeito com seu sentimento de bem estar geral?

☐ Muito insatisfeito☐ Insatisfeito☐ Satisfação razoável☐ Satisfeito☐ Muito satisfeito

ESCALA BREVE DE AVALIAÇÃO DE *BURNOUT*

Responda as questões abaixo considerando sua atuação na pós-graduação na UFRGS e as duas últimas semanas:

1. Eu me sinto emocionalmente sugado pelo trabalho:

☐ Totalmente falso☐ Parcialmente falso☐ Nem falso nem verdadeiro☐ Parcialmente verdadeiro☐ Totalmente verdadeiro

2. Eu me sinto esgotado por causa do trabalho:

☐ Totalmente falso☐ Parcialmente falso☐ Nem falso nem verdadeiro

☐ Parcialmente verdadeiro

☐ Totalmente verdadeiro

3. Eu me preocupo que o meu trabalho esteja me endurecendo emocionalmente:

☐ Totalmente falso

☐ Parcialmente falso

☐ Nem falso nem verdadeiro

☐ Parcialmente verdadeiro

☐ Totalmente verdadeiro

4. Eu fiquei mais insensível em relação às pessoas desde que eu comecei nesse trabalho:

☐ Totalmente falso

☐ Parcialmente falso

☐ Nem falso nem verdadeiro

☐ Parcialmente verdadeiro

☐ Totalmente verdadeiro

Adesão ao Programa de Gestão pela Pós-Graduação *Stricto Sensu* da UFRGS

Pergunta de livre texto e de caráter opcional

Comente a respeito de sua percepção sobre a adesão ao Programa de Gestão pela Pós-Graduação *Stricto Sensu* da UFRGS (vantagens, desvantagens, impactos em sua vida profissional e pessoal e em sua saúde mental):

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

O(A) Senhor(a) está sendo convidado a participar de uma pesquisa acadêmica do curso de mestrado do programa de pós-graduação em saúde e desenvolvimento humano da Universidade La Salle intitulada TELETRABALHO, QUALIDADE DE VIDA E BURNOUT: ASSOCIAÇÕES E PERCEPÇÕES DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR, que tem como objetivo principal compreender se há relação entre a adesão ao teletrabalho, a qualidade de vida e a presença de sintomas de *burnout* (síndrome do esgotamento profissional) em servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS. A saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores são temas bastante relevantes, no entanto ainda faltam pesquisas especialmente específicas com os servidores públicos das universidades federais que analisem o perfil desses profissionais, sua qualidade de vida e possíveis sinais de esgotamento. Além disso, pouco se sabe sobre os impactos do Plano de Gestão, implementado na UFRGS em 2022. Esse plano estabelece regras para o teletrabalho e outras formas de trabalho flexível, buscando mais eficiência e melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o que torna essencial avaliar seus efeitos na saúde e bem-estar desses trabalhadores.

O trabalho será realizado pela acadêmica Tatiane Rambo dos Santos e sob a responsabilidade e orientação do Professor Doutor Gustavo Fioravanti Vieira (gustavo.vieira@unilasalle.edu.br, 51 996122619) e coorientação da Doutora Angélica Baumont.

Para garantir os objetivos da pesquisa o senhor(a) será submetido a um questionário *online*, necessitando, em média, de 12 minutos para responder todas as questões. Sua participação nessa pesquisa ocorrerá de forma anônima, não sendo possível sua identificação durante o preenchimento do formulário nem na publicação dos resultados.

Os dados obtidos serão utilizados somente para este estudo, sendo os mesmos armazenados pela pesquisadora principal durante 5 (cinco) anos e após totalmente destruídos, conforme preconiza a Resolução 466/12.

O(a) senhor(a) poderá sofrer os seguintes riscos: este estudo não traz riscos físicos, entretanto, você poderá sentir desconforto em compartilhar informações sensíveis. Como medida para evitar essas situações, informamos que os você pode, a qualquer momento, optar em não responder às perguntas contidas no formulário eletrônico. Além disso, existem os riscos característicos do ambiente virtual, no que diz respeito ao vazamento de dados. Para reduzir estes riscos, as informações e dados coletados serão protegidos e armazenados de maneira sigilosa. O(a) senhor(a) ao participar da pesquisa será beneficiado: é esperado que sua participação contribua para o conhecimento a produção de dados sobre o perfil dos profissionais avaliados, e a compreensão sobre potenciais benefícios do teletrabalho na redução do esgotamento profissional e melhoria da qualidade de vida dos servidores da pós-graduação da UFRGS.

A sua participação é voluntária e o(a) senhor(a) terá a liberdade de retirar o seu consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem que isto traga prejuízo para a sua vida pessoal e nem para o atendimento na instituição. O(a) senhor(a) não será identificado(a) quando da divulgação dos resultados e as informações serão utilizadas somente para fins científicos do presente projeto de pesquisa. Os resultados da pesquisa serão enviados por email ao público alvo, após a publicação da versão final da dissertação. O produto técnico será disponibilizado ao público alvo através da Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS, em formato de curso autoinstrucional e, posteriormente, via email para a comunidade acadêmica e demais interessados.

Em caso de dúvidas sobre o projeto de pesquisa e a forma como será conduzido, o (a) senhor(a) poderá entrar em contato com o (a) pesquisador (a): Tatiane Rambo dos Santos, telefone: (51) 982414016, e-mail: tatiane.202413448@unilasalle.edu.br.

Se houver dúvidas quanto a questões éticas, o senhor(a) poderá entrar em contato com o comitê de ética da Universidade La Salle pelo e-mail: cep.unilasalle@unilasalle.edu.br ou pelo telefone: (51) 3476.8213 entre os horários: segundas, terças e sextas-feiras das 13h às 17h, quartas-feiras das 15h às 20h e quintas-feiras das 8h às 12h. Local do atendimento: sala 215-1, 2º andar do prédio 1, localizado na Av. Victor Barreto, 2288, Centro - Canoas RS, 92010-000.

O senhor(a) também poderá entrar em contato com o comitê de ética da UFRGS. O CEP/UFRGS está localizado na Av. Paulo Gama, 110, Sala 311, Prédio Anexo I da Reitoria - Campus Centro, Porto Alegre/RS - CEP: 90040-060 Fone: +55 51 3308 3787. E-mail:

etica@gabinete.ufrgs.br - Horário de atendimento: de segunda a sexta, das 08:00 às 12:00 e das 13:30 às 17:30.

O(A) senhor(a) não terá nenhuma despesa e não há compensação financeira relacionada à sua participação. Está garantido o direito de obter atualizações a respeito dos resultados parciais do estudo.

O presente projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade La Salle.

O projeto foi avaliado pelo CEP-UFRGS, órgão colegiado, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, cuja finalidade é avaliar, emitir parecer e acompanhar os projetos de pesquisa envolvendo seres humanos, em seus aspectos éticos e metodológicos, realizados no âmbito da instituição.

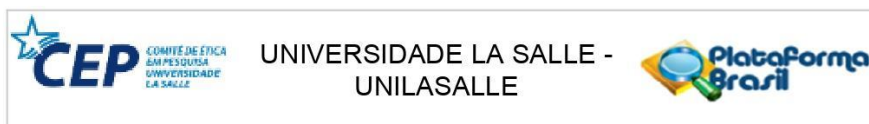
Ao clicar em **li e concordo**, o(a) senhor(a) confirma que leu as afirmações contidas neste termo de consentimento e que decidiu participar voluntariamente deste estudo. Caso não concorde em participar, apenas feche essa página no seu navegador. Caso desista da participação antes de finalizar o formulário, basta não enviar ao final. É essencial que o(a) senhor(a) imprima este TCLE e guarde-o como comprovante de seu consentimento e dos termos aqui descritos, ou faça *download* em pdf e salve em seus arquivos eletrônicos.

Uma vez concluída a coleta de dados, a pesquisadora responsável fará o *download* dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem".

CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Li e concordo em participar da pesquisa.

APÊNDICE D – APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA UNILASALLE



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: TELETRABALHO, QUALIDADE DE VIDA E BURNOUT: ASSOCIAÇÕES E PERCEPÇÕES DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

Pesquisador: TATIANE RAMBO DOS SANTOS

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 87040225.0.0000.5307

Instituição Proponente: SOCIEDADE PORVIR CIENTIFICO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.549.217

Apresentação do Projeto:

Terceira Versão do Projeto de Pesquisa para elaboração de Dissertação de Mestrado do PPG Saúde e Desenvolvimento Humano, na Linha de pesquisa: Processos Patológicos, da Universidade La Salle.

Tema do estudo: Teletrabalho, qualidade de vida e presença de sintomas de Burnout em servidores técnico-administrativos dos setores de pós-graduação da UFRGS.

Hipótese: Há relação entre a adesão ao trabalho remoto, a qualidade de vida no trabalho e a presença de sintomas de Burnout nos servidores técnico administrativos dos setores de pós-graduação da UFRGS.

Cronograma da pesquisa:

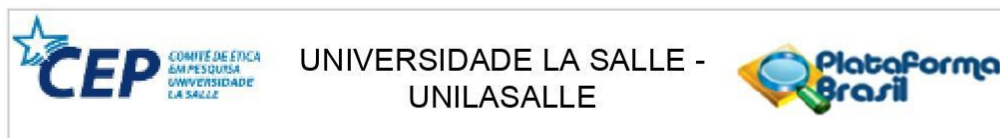
Submissão Comitê de Ética em Pesquisa - La Salle e UFRGS 10/03/2025 30/04/2025

Coleta de dados (aplicação de questionário) 01/05/2025 31/07/2025

Sistematização e Análise dos dados 01/07/2025 30/09/2025

Escrita da Dissertação 01/09/2025 28/11/2025

Endereço: Avenida Victor Barreto, 2288, Prédio 01 - 2º andar - Sala 215
Bairro: Centro **CEP:** 92.010-000
UF: RS **Município:** CANOAS
Telefone: (51)3476-8213 **E-mail:** cep.unilasalle@unilasalle.edu.br



Continuação do Parecer: 7.549.217

Locais de realização: UFRGS

Critério de Inclusão:

Serão incluídos os servidores técnico-administrativos que atuem diretamente com atividades relacionadas aos cursos de pós-graduação Stricto Sensu da UFRGS há mais de seis meses, quando da aplicação do questionário.

Critério de Exclusão:

Serão excluídos os servidores técnico-administrativos que estejam apenas realizando atividades esporádicas nos Programas de Pós-Graduação da UFRGS, servidores com menos de seis meses de atuação ou em afastamento por tempo indeterminado.

População de estudo: servidores técnico-administrativos que atuam na pós-graduação stricto sensu da UFRGS

Amostragem: Inserido o cálculo do tamanho de amostra de 35 participantes, para estimar a média de Qualidade de Vida com margem de erro de 3 pontos na QLESQ (com o acréscimo de 10% para possíveis perdas e recusas este número deve ser 39). O cálculo considerou nível de confiança de 95% e desvio padrão esperado para Qualidade de Vida igual a 8.6 pontos na QLESQ (referido por MORAES et al, 2023). Este cálculo foi realizado por meio da ferramenta PSS Health versão on-line (BORGES et al, 2021) (páginas 9-10).

Metodologia da pesquisa: Este estudo é uma pesquisa descritiva e correlacional, com metodologia mista (quanti-qualitativa). Trata-se de um estudo observacional, de corte transversal, cujos dados serão coletados por meio de um questionário eletrônico.

Procedimentos empregados para coleta de dados: por meio de aplicação de questionário eletrônico, composto por perguntas fechadas e uma questão aberta, a servidores técnico-administrativos que atuem na pós-graduação da UFRGS.

Instrumentos utilizados para coleta de dados: Questionário de qualidade de vida, prazer e satisfação - forma breve; Escala Breve de Avaliação de Burnout, versão validada em português Brasileiro; estão incluídas no questionário, para fins de mapeamento do grupo, questões

Endereço: Avenida Victor Barreto, 2288, Prédio 01 - 2º andar - Sala 215

Bairro: Centro

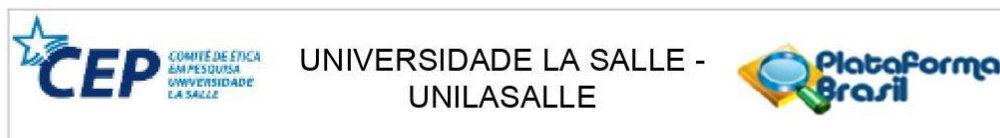
CEP: 92.010-000

UF: RS

Município: Canoas

Telefone: (51)3476-8213

E-mail: cep.unilasalle@unilasalle.edu.br



Continuação do Parecer: 7.549.217

sociodemográficas para produção do perfil, ainda incluída 1 questão aberta, para avaliação qualitativa da temática.

Todos instrumentos estão anexados no Projeto Integral.

A pesquisa será realizada virtualmente, de modo que os participantes poderão responder o questionário eletrônico em qualquer local, desde que tenham acesso à internet.

Análise de dados: análise quantitativa e análise qualitativa.

Para análise quantitativa será utilizada a versão 20 do pacote estatístico SPSS. As respostas às questões qualitativas serão organizadas e submetidas à análise e interpretação por meio da técnica de análise temática com o auxílio do software Qualitative Solutions Research (QSR) NVivo versão 1.5.1.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Compreender se há relação entre a adesão ao teletrabalho, a qualidade de vida e a presença de sintomas de burnout em servidores técnico administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pósgraduação da UFRGS.

Objetivo Secundário:

Produzir o perfil sócio-demográfico dos servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS.

Mensurar a qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS.

Verificar se há presença de sintomas de burnout em servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS.

Desenvolver um curso de capacitação com objetivo de divulgar a temática da saúde mental e

Endereço: Avenida Victor Barreto, 2288, Prédio 01 - 2º andar - Sala 215

Bairro: Centro

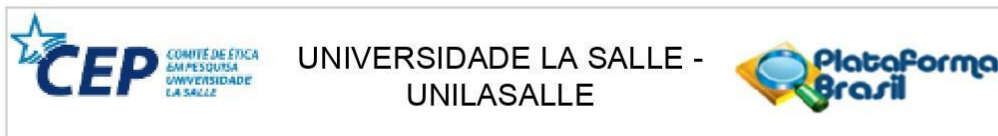
CEP: 92.010-000

UF: RS

Município: Canoas

Telefone: (51)3476-8213

E-mail: cep.unilasalle@unilasalle.edu.br



Continuação do Parecer: 7.549.217

qualidade de vida e reduzir o distanciamento da comunidade universitária em relação ao assunto

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Este estudo não traz riscos físicos, entretanto, é possível que os respondentes sintam desconforto em compartilhar informações sensíveis. Como medida para evitar essas situações, o questionário será respondido de forma anônima e os participantes poderão, a qualquer momento, optar por não responder às perguntas contidas no formulário eletrônico. Além disso, há também os riscos característicos do ambiente virtual, no que diz respeito ao vazamento de dados. Para minimizar estes riscos, as informações e dados coletados serão protegidos e armazenados de maneira sigilosa.

Benefícios:

Como potenciais benefícios, destacamos a produção de dados sobre o perfil dos profissionais avaliados, e a compreensão sobre potenciais benefícios do teletrabalho na redução do esgotamento profissional e melhoria da qualidade de vida dos servidores da pós-graduação da UFRGS. Os resultados da pesquisa serão enviados por e-mail ao público alvo, após a publicação da versão final da dissertação. O produto técnico será disponibilizado ao público alvo através da Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS, em formato de curso e, posteriormente, via email para a comunidade acadêmica e demais interessados

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Projeto de pesquisa objetivo, claro e bem estruturado.

O produto técnico da pesquisa será disponibilizado através do conteúdo de curso autoinstrucional a ser disponibilizado para a comunidade acadêmica

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresentados

Recomendações:

Aprovar

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem pendências.

Endereço: Avenida Victor Barreto, 2288, Prédio 01 - 2º andar - Sala 215

Bairro: Centro

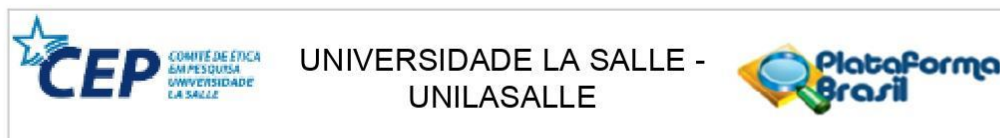
CEP: 92.010-000

UF: RS

Município: CANOAS

Telefone: (51)3476-8213

E-mail: cep.unilasalle@unilasalle.edu.br



Continuação do Parecer: 7.549.217

Considerações Finais a critério do CEP:

Para pesquisas realizadas de forma presencial é necessário a apresentação do Termo de compromisso livre e esclarecido (TCLE) ao Comitê de ética em Pesquisa para que seja aplicado o carimbo de aprovação. Até 180 dias após do término da pesquisa, com intuito de esclarecer se a mesma foi desenvolvida em conformidade com os aspectos éticos propostos, a pesquisadora deve anexar na PB o relatório final. O modelo do relatório encontra-se no site da Universidade La Salle, na página do CEP.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2418635.pdf	02/05/2025 13:40:21		Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_29assinadoassinado.pdf	02/05/2025 13:39:54	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PPCEPV2ComDestaques.pdf	29/04/2025 10:43:43	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito
Brochura Pesquisa	PPCEPV2SemDestaques.pdf	29/04/2025 10:43:29	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLECEPComDestaques.pdf	29/04/2025 10:43:15	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLECEPSemDestaques.pdf	29/04/2025 10:43:08	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito
Outros	RespostaCEP29042025.pdf	29/04/2025 10:40:14	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito

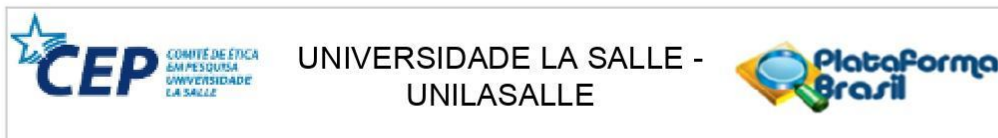
Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Avenida Victor Barreto, 2288, Prédio 01 - 2º andar - Sala 215
Bairro: Centro **CEP:** 92.010-000
UF: RS **Município:** CANOAS
Telefone: (51)3476-8213 **E-mail:** cep.unilasalle@unilasalle.edu.br



Continuação do Parecer: 7.549.217

CANOAS, 06 de Maio de 2025

Assinado por:
Márcia Welfer
(Coordenador(a))

Endereço: Avenida Victor Barreto, 2288, Prédio 01 - 2º andar - Sala 215

Bairro: Centro

CEP: 92.010-000

UF: RS

Município: CANOAS

Telefone: (51)3476-8213

E-mail: cep.unilasalle@unilasalle.edu.br

APÊNDICE E – APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA UFRGS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO GRANDE DO SUL - UFRGS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Elaborado pela Instituição Coparticipante

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: TELETRABALHO, QUALIDADE DE VIDA E BURNOUT: ASSOCIAÇÕES E PERCEPÇÕES DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

Pesquisador: TATIANE RAMBO DOS SANTOS

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 87040225.0.3001.5347

Instituição Proponente: Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.643.214

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas do arquivo do projeto e das Informações Básicas da Pesquisa PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO__2418635, 02/05/2025.

Instituição proponente: SOCIEDADE PORVIR CIENTIFICO

Instituição coparticipante: UFRGS

Trata-se de um projeto de dissertação de mestrado do programa de Pós-Graduação em Saúde e Desenvolvimento Humano da Universidade La Salle, Canoas.

Resumo:

O projeto de pesquisa aborda aspectos da saúde do trabalhador, focando na qualidade de vida e nos indicadores de esgotamento profissional (burnout) em servidores técnico-administrativos que atuam na UFRGS. Enquanto a qualidade de vida reflete melhores condições no ambiente de trabalho, satisfação e bem-estar dos trabalhadores, o burnout é um efeito negativo resultante do estresse crônico e do esgotamento emocional, frequentemente causado por

Endereço: Av. Paulo Gama, nº 110 - Sala 311 do Prédio Anexo 1 da Reitoria - Campus Centro

Bairro: Farroupilha

CEP: 90.040-060

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3308-3787

E-mail: etica@gabinete.ufrgs.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO GRANDE DO SUL - UFRGS



Continuação do Parecer: 7.643.214

condições de trabalho inadequadas. Esta pesquisa visa investigar se a adesão ao teletrabalho está relacionada à qualidade de vida e à presença de sintomas de burnout entre servidores técnico-administrativos da UFRGS, especialmente após a implementação de novas diretrizes para o trabalho remoto em 2022. Os dados serão coletados por meio de aplicação de questionário eletrônico, composto por perguntas fechadas e uma questão aberta, a servidores técnico-administrativos que atuem na pós-graduação da UFRGS. Serão incluídos os servidores técnico-administrativos que atuem diretamente com atividades relacionadas aos cursos de pós-graduação Stricto Sensu da UFRGS há mais de seis meses. A análise dos dados será realizada em, pelo menos, duas etapas: análise quantitativa e análise qualitativa. A análise dos dados coletados será utilizada para o planejamento do conteúdo do curso autoinstrucional a ser disponibilizado para a comunidade acadêmica.

Questões de pesquisa:

Há relação entre a adesão ao trabalho remoto, a qualidade de vida no trabalho e a presença de sintomas de Burnout nestes servidores?

Qual a percepção dos servidores técnico-administrativos dos setores de pós-graduação da UFRGS a respeito da adesão ao teletrabalho e seus impactos em sua vida profissional e pessoal?

Desfecho primário: analisar a qualidade de vida dos servidores.

Desfechos secundários: identificar a presença de sinais de burnout nestes trabalhadores. Os dados qualitativos, obtidos através das questões abertas, proporcionarão elementos adicionais, enriquecendo o planejamento do curso proposto como produto técnico-tecnológico.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Geral

Compreender se há relação entre a adesão ao teletrabalho, a qualidade de vida e a presença de sintomas de burnout em servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS.

Objetivos Específicos

1. Produzir o perfil sociodemográfico dos servidores técnico-administrativos em exercício nas

Endereço: Av. Paulo Gama, nº 110 - Sala 311 do Prédio Anexo 1 da Reitoria - Campus Centro

Bairro: Farroupilha

CEP: 90.040-060

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3308-3787

E-mail: etica@gabinete.ufrgs.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO GRANDE DO SUL - UFRGS



Continuação do Parecer: 7.643.214

secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS.

2. Mensurar a qualidade de vida dos servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS.

3. Verificar se há presença de sintomas de burnout em servidores técnico-administrativos em exercício nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS.

4. Desenvolver um curso de capacitação com objetivo de divulgar a temática da saúde mental e qualidade de vida e reduzir o distanciamento da comunidade universitária em relação ao assunto.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos: Este estudo não traz riscos físicos, entretanto, é possível que os respondentes sintam desconforto em compartilhar informações sensíveis. Como medida para evitar essas situações, o questionário será respondido de forma anônima e os participantes poderão, a qualquer momento, optar por não responder às perguntas contidas no formulário eletrônico. Além disso, há também os riscos característicos do ambiente virtual, no que diz respeito ao vazamento de dados. Para minimizar estes riscos, as informações e dados coletados serão protegidos e armazenados de maneira sigilosa.

Benefícios: Como potenciais benefícios, destacamos a produção de dados sobre o perfil dos profissionais avaliados, e a compreensão sobre potenciais benefícios do teletrabalho na redução do esgotamento profissional e melhoria da qualidade de vida dos servidores da pós-graduação da UFRGS. Os resultados da pesquisa serão enviados por e-mail ao público alvo, após a publicação da versão final da dissertação. O produto técnico será disponibilizado ao público alvo através da Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS, em formato de curso autoinstrucional e, posteriormente, via e-mail para a comunidade acadêmica e demais interessados.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

- Pesquisa descritiva e correlacional, com metodologia mista (quanti-qualitativa).
- A pesquisa será realizada virtualmente.
- O questionário será enviado por e-mail e WhatsApp, juntamente com carta de apresentação, e será enviado duas vezes por mês durante 12 semanas, totalizando 3 meses de coleta de

Endereço: Av. Paulo Gama, nº 110 - Sala 311 do Prédio Anexo 1 da Reitoria - Campus Centro

Bairro: Farroupilha

CEP: 90.040-060

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3308-3787

E-mail: etica@gabinete.ufrgs.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO GRANDE DO SUL - UFRGS



Continuação do Parecer: 7.643.214

dados. Os e-mails serão enviados de forma individual ou na forma de lista oculta.

- Serão incluídos os servidores técnico-administrativos que atuem diretamente com atividades relacionadas aos cursos de pós-graduação Stricto Sensu da UFRGS há mais de seis meses, quando da aplicação do questionário.

- Serão excluídos os servidores técnico-administrativos que estejam apenas realizando atividades esporádicas nos Programas de Pós-Graduação da UFRGS, servidores com menos de seis meses de atuação ou em afastamento por tempo indeterminado.

- Tamanho de amostra calculada: 35 participantes para estimar a média de Qualidade de Vida com margem de erro de 3 pontos na QLESQ (com o acréscimo de 10% para possíveis perdas e recusas este número deve ser 39). O cálculo considerou nível de confiança de 95% e desvio padrão esperado para Qualidade de Vida igual a 8.6 pontos na QLESQ (referido por MORAES et al, 2023). Este cálculo foi realizado por meio da ferramenta PSS Health versão on-line (BORGES et al, 2021).

- As respostas às questões qualitativas serão organizadas e submetidas à análise e interpretação por meio da técnica de análise temática. As análises serão realizadas com o auxílio do software Qualitative Solutions Research (QSR) NVivo versão 1.5.1. A inclusão do componente qualitativo é baseada na perspectiva teórica de Minayo -

- As prevalências de burnout serão estimadas com intervalo de confiança de 95%. Utilizando a adesão ao teletrabalho, o tempo de teletrabalho e características sociodemográficas como preditores, e a presença de burnout e a qualidade de vida como desfechos, calcularemos as razões de prevalência e intervalos de confiança de 95% com modelos de regressão de Poisson, incluindo as covariáveis de interesse. Modelos adicionais serão estimados para as variáveis de desfechos secundários. O nível de significância adotado será de $\alpha = 0,05$.

- O produto técnico-tecnológico deste estudo será um curso autoinstrucional, ofertado para a comunidade de servidores docentes e técnico-administrativos da UFRGS, o qual versará sobre os conceitos básicos da temática qualidade de vida e considerará o quantitativo de indícios de Burnout encontrados a partir das respostas para fomentar a discussão do tema, além de ter como material complementar leituras sobre a temática da saúde do trabalhador.

- Cronograma: coleta de dados prevista a partir de junho/2025.

- Orçamento: R\$5.720,00. As despesas relacionadas à execução da pesquisa serão custeadas com recursos próprios da pesquisadora.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- TCLE virtual

Endereço: Av. Paulo Gama, nº 110 - Sala 311 do Prédio Anexo 1 da Reitoria - Campus Centro

Bairro: Farroupilha

CEP: 90.040-060

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3308-3787

E-mail: etica@gabinete.ufrgs.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO GRANDE DO SUL - UFRGS



Continuação do Parecer: 7.643.214

- Carta convite
- Ficha de coleta de dados

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Trata-se de resposta ao parecer consubstanciado n. 7607472 emitido pelo CEP UFRGS em 30 de maio de 2025.

PENDÊNCIA Nº 1- Obtenção dos e-mails

Descrever no projeto e na PB como serão obtidos os e-mails/whatsapps dos participantes da pesquisa. Lembrando que o convite para participar da pesquisa não deve ser feito com a utilização de listas que permitam a identificação dos convidados nem a visualização dos seus dados de contato (e-mail, telefone, etc.) por terceiros. Qualquer convite individual, enviado por e-mail, só poderá ter um único remetente e destinatário, ou ser enviado na forma de lista oculta. Assim, solicitam-se esclarecimentos acerca do convite pessoal e, caso necessário, adequação (Carta Circular nº 1/2021-CONEP/SECNS/MS, item 2.1.1).

-RESPOSTA V2: O envio do questionário será através do grupo de email de Secretarias de PPGs da UFRGS (secpos-l@ufrgs.br), gerenciado pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PROPG), cuja forma de envio não permite a identificação dos destinatários. Além disso, desde 2020, em decorrência da Pandemia de COVID-19, é utilizado um grupo de whatsapp dos secretários de PPGs da UFRGS, conforme ilustrado abaixo. Pretende-se encaminhar aos secretários o convite de participação neste Grupo. Além disso, caso o quantitativo de respostas seja baixo, o convite será enviado, em cópia oculta, para os e-mails constantes nas páginas dos PPGs, uma vez que estes emails são, majoritariamente, atendidos pelos servidores técnico administrativos dos PPGs. Essas informações foram detalhadas no Projeto conforme a seguir:

"O envio do questionário será realizado através do grupo de email de Secretarias de PPGs da UFRGS (secpos-l@ufrgs.br), gerenciado pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PROPG), cuja forma de envio não permite a identificação dos destinatários; por meio do encaminhamento ao grupo de whatsapp dos secretários de PPGs da UFRGS; e em cópia oculta para os e-mails constantes nas páginas dos PPGs." (página 8) Quanto aos ajustes solicitados na Plataforma Brasil, esclarecemos que, por se tratar de Projeto com Coparticipante, a Instituição Proponente - Universidade La Salle - preenche os dados na Plataforma Brasil, e os dados são replicados para a Instituição Coparticipante - UFRGS. Informamos que os campos em que foram solicitadas as modificações na Plataforma Brasil não são editáveis, portanto, não é possível alteração por parte da Instituição Coparticipante. A Instituição Proponente realizará os ajustes

Endereço: Av. Paulo Gama, nº 110 - Sala 311 do Prédio Anexo 1 da Reitoria - Campus Centro

Bairro: Farroupilha

CEP: 90.040-060

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3308-3787

E-mail: etica@gabinete.ufrgs.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO GRANDE DO SUL - UFRGS



Continuação do Parecer: 7.643.214

solicitados, porém as alterações só serão possíveis em uma próxima oportunidade de Emenda.

-ANÁLISE V2: PENDÊNCIA ATENDIDA

PENDÊNCIA Nº 2 - Critério de exclusão

Os critérios de inclusão e exclusão dos participantes da pesquisa devem ser apresentados de acordo com as exigências da metodologia a ser utilizada (Norma Operacional CNS nº 001 de 2013, item 3.4.1.11). Solicita-se retirar o critério de exclusão "servidores com menos de 6 meses de atuação", pois já consta como critério de inclusão.

-RESPOSTA V2: Excluído no projeto de pesquisa o trecho "servidores com menos de 6 meses de atuação" do item "Critérios de Exclusão da Amostra" (página 8).

-ANÁLISE V2: PENDÊNCIA ATENDIDA

PENDÊNCIA Nº 3 - Texto CEP

Solicita-se escrever o texto a seguir no final do TCLE, afim de esclarecer aos participantes sobre o papel do CEP: "O projeto foi avaliado pelo CEP-UFRGS, órgão colegiado, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, cuja finalidade é avaliar, emitir parecer e acompanhar os projetos de pesquisa envolvendo seres humanos, em seus aspectos éticos e metodológicos, realizados no âmbito da instituição."

-RESPOSTA V2: o texto recomendado foi incluído no TCLE, conforme segue: "O presente projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade La Salle. O projeto foi avaliado pelo CEP-UFRGS, órgão colegiado, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, cuja finalidade é avaliar, emitir parecer e acompanhar os projetos de pesquisa envolvendo seres humanos, em seus aspectos éticos e metodológicos, realizados no âmbito da instituição." (página 3).

-ANÁLISE V2: PENDÊNCIA ATENDIDA

PENDÊNCIA Nº 4 - Inserir o contato do CEP UFRGS no TCLE

O CEP UFRGS está localizado na Av. Paulo Gama, 110, Sala 311 Prédio Anexo I da Reitoria - Campus Centro Porto Alegre/RS - CEP: 90040-060 Fone: +55 51 3308 3787. E-mail: etica@gabinete.ufrgs.br - Horário de atendimento: de segunda a sexta, das 08:00 às 12:00 e das 13:30 às 17:30.

-REPOSTA V2: Incluído o texto nas páginas 2-3 do TCLE.

-ANÁLISE V2: PENDÊNCIA ATENDIDA

Endereço: Av. Paulo Gama, nº 110 - Sala 311 do Prédio Anexo 1 da Reitoria - Campus Centro

Bairro: Farroupilha

CEP: 90.040-060

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3308-3787

E-mail: etica@gabinete.ufrgs.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO GRANDE DO SUL - UFRGS



Continuação do Parecer: 7.643.214

PENDÊNCIA Nº 5 - Guardar cópia do TCLE

Quando a coleta de dados ocorrer em ambiente virtual (com uso de programas para coleta ou registro de dados, e-mail, entre outros), na modalidade de consentimento (Registro ou TCLE), o pesquisador deve enfatizar a importância do participante de pesquisa guardar em seus arquivos uma cópia. Carta Circular 1 (0019351278) SEI 25000.026908/2021-15 / pg. 2 do documento eletrônico.

-RESPOSTA V2: Foi substituído o trecho "Recomendamos ao(a) senhor(a) imprimir este TCLE e guardá-lo como comprovante de seu consentimento e dos termos aqui descritos, ou fazer download em pdf." pelo texto "É essencial que o(a) senhor(a) imprima este TCLE e guarde-o como comprovante de seu consentimento e dos termos aqui descritos, ou faça download em pdf e salve em seus arquivos eletrônicos." (página 3).

-ANÁLISE V2: PENDÊNCIA ATENDIDA

PENDÊNCIA Nº 6 - Segurança e armazenamento de dados

É da responsabilidade do/a pesquisador(a) o armazenamento adequado dos dados coletados, bem como os procedimentos para assegurar o sigilo e a confidencialidade das informações do/a participante da pesquisa. Considerando os aspectos relativos à confidencialidade das informações, solicita-se apresentar o compromisso de apagar da nuvem/rede todos os dados sobre sua pesquisa (inclusive os termos, anuências, consentimentos), e guardá-los em dispositivo eletrônico próprio/local na maior brevidade possível (Carta Circular nº 1/2021/CONEP/SECNS/MS e Ofício Circular nº 23/2022/CONEP/SECNS/DGIP/SE/MS).

-RESPOSTA V2: Foi incluído no TCLE o texto "Uma vez concluída a coleta de dados, a pesquisadora responsável fará o download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem"." (página 3) Este procedimento foi descrito no projeto de pesquisa, conforme segue: "Além disso, há também os riscos característicos do ambiente virtual, no que diz respeito ao vazamento de dados. Para minimizar estes riscos, as informações e dados coletados serão protegidos e armazenados de maneira sigilosa. Uma vez concluída a coleta de dados, será realizado o download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem". Todas as mudanças em resposta às pendências foram destacadas nos documentos: Projeto Completo e no TCLE. Por se tratar de Projeto cuja Instituição Proponente é a

Endereço: Av. Paulo Gama, nº 110 - Sala 311 do Prédio Anexo 1 da Reitoria - Campus Centro

Bairro: Farroupilha

CEP: 90.040-060

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3308-3787

E-mail: etica@gabinete.ufrgs.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO GRANDE DO SUL - UFRGS**



Continuação do Parecer: 7.643.214

Universidade La Salle, serão encaminhadas, mediante Emenda, para adequação na Plataforma Brasil, pois os campos em que foram solicitadas as modificações não são editáveis por parte da Instituição Coparticipante. Informo também que no campo de anexos não foi possível excluir os arquivos anteriores, apenas adicionar novos arquivos.

-ANÁLISE V2: PENDÊNCIA ATENDIDA

Diante do exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa - CEP-UFRGS, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS n.º 510, de 2016, na Resolução CNS n.º 466, de 2012, e na Norma Operacional n.º 001, de 2013, do CNS, manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa proposto.

Reitera-se aos pesquisadores a necessidade de elaborar e apresentar os relatórios parciais e final da pesquisa, como preconiza a Resolução CNS/MS nº 466/2012, Capítulo XI, Item XI.2: "d".

Considerações Finais a critério do CEP:

Encaminhe-se o parecer em anexo.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2553142.pdf	11/06/2025 09:49:08		Aceito
Brochura Pesquisa	PPCEPUFRGSV2.pdf	11/06/2025 09:48:09	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PPCEPUFRGSV2comdestaques.pdf	11/06/2025 09:47:38	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEUFRGS.pdf	11/06/2025 09:46:53	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEUFRGScomdestaque.pdf	11/06/2025 09:46:30	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito
Outros	Resposta_ao_CEP_UFRGS.pdf	10/06/2025 15:33:46	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto__281_29_assinado_as	10/06/2025	TATIANE RAMBO	Aceito

Endereço: Av. Paulo Gama, nº 110 - Sala 311 do Prédio Anexo 1 da Reitoria - Campus Centro

Bairro: Farroupilha

CEP: 90.040-060

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3308-3787

E-mail: etica@gabinete.ufrgs.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO GRANDE DO SUL - UFRGS**



Continuação do Parecer: 7.643.214

Folha de Rosto	sinado.pdf	15:28:53	DOS SANTOS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PPCEPV2ComDestaques.pdf	29/04/2025 10:43:43	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito
Brochura Pesquisa	PPCEPV2SemDestaques.pdf	29/04/2025 10:43:29	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLECEPComDestaques.pdf	29/04/2025 10:43:15	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLECEPSemDestaques.pdf	29/04/2025 10:43:08	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito
Outros	RespostaCEP29042025.pdf	29/04/2025 10:40:14	TATIANE RAMBO DOS SANTOS	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PORTO ALEGRE, 16 de Junho de 2025

Assinado por:
MARCIA HOLSBACH BELTRAME
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Paulo Gama, nº 110 - Sala 311 do Prédio Anexo 1 da Reitoria - Campus Centro
Bairro: Farroupilha **CEP:** 90.040-060
UF: RS **Município:** PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3308-3787 **E-mail:** etica@gabinete.ufrgs.br

APÊNDICE F – ESTRUTURA DO PRODUTO TÉCNICO – TECNOLÓGICO (CURSO AUTOINSTRUCIONAL)

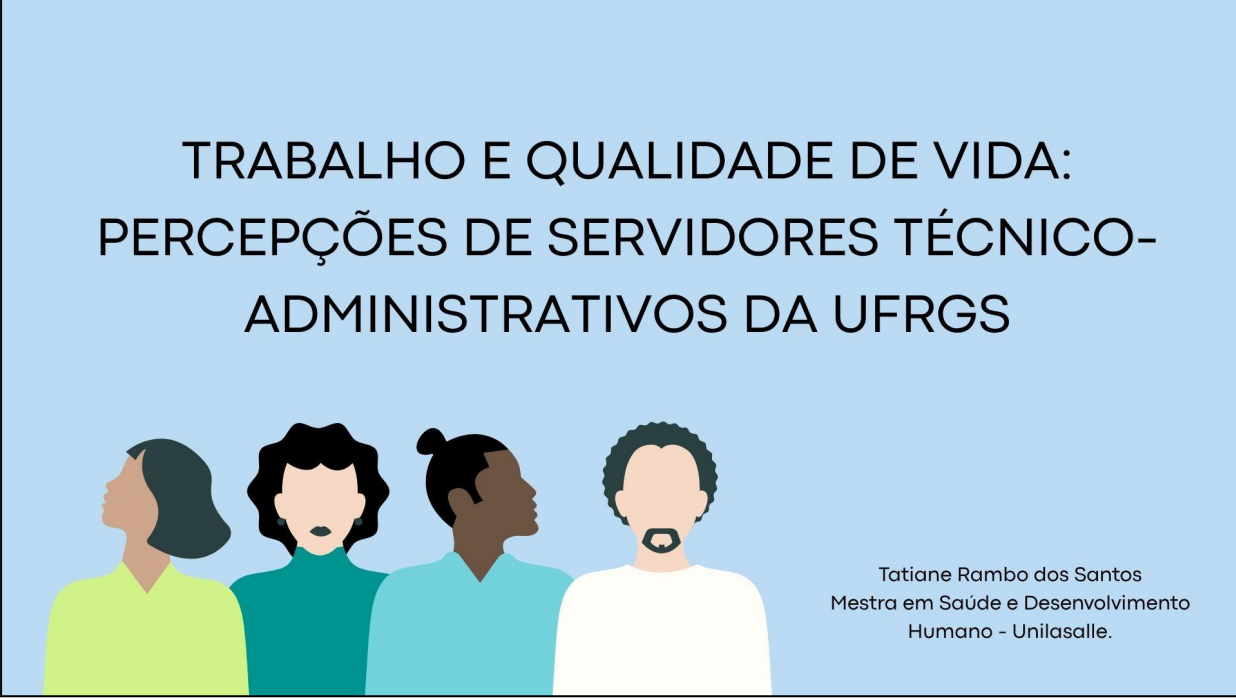
Estrutura do Curso - EDUFRGS

- 1. Nome do Curso:** TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA: PERCEPÇÕES DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UFRGS
- 2. Objetivo Geral (O que o aluno deverá saber ou saber fazer ao término dessa Unidade?):** Conhecer os conceitos básicos sobre a temática e exercitar a autopercepção e observação sobre saúde do trabalhador, qualidade de vida e síndrome do esgotamento profissional.
- 3. Objetivos Específicos:** divulgar a temática e os resultados da pesquisa.
- 4. Módulos e respectivos tópicos a serem abordados (adequados aos objetivos e ao desempenho desejado do usuário):** Módulo 1 - Conceitos: Saúde do trabalhador, qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e síndrome do esgotamento profissional. Módulo 2 - Apresentação dos resultados da pesquisa. Módulo 3 - estratégias para melhorar a satisfação com a qualidade de vida e ferramentas para identificação de sinais de esgotamento profissional. Módulo 4: Teste de Conhecimentos.
- 5. Resultados esperados em cada módulo:** Módulo 1 - conhecer os conceitos básicos sobre a temática. Módulo 2: apresentar o cenário da pós-graduação na UFRGS, considerando as percepções dos servidores técnico-administrativos, a partir dos resultados da pesquisa. Módulo 3: Aplicar e Multiplicar estratégias de melhoria de qualidade de vida e de percepção quanto aos sinais de esgotamento profissional. Módulo 4: Testar os conhecimentos adquiridos com o curso.
- 6. Público-Alvo:** servidores técnico-administrativos e docentes da UFRGS.
- 7. Recursos pretendidos para disponibilização dos conteúdos do curso (textos, vídeos de links externos, imagens,):** Apresentação de slides, disponibilização de textos e vídeos e aplicação de questionário avaliativo.
- 8. Curso autoinstrucional:** com atividades assíncronas, disponibilizado em ambiente virtual Moodle.
- 9. Carga horária estimada:** 4h
- 10. Número de vagas:** sem limite.
- 11. Avaliação do Curso:** Ruim, Regular, Bom, Ótimo e um campo aberto para avaliação qualitativa não obrigatória.

Prévia do Curso:

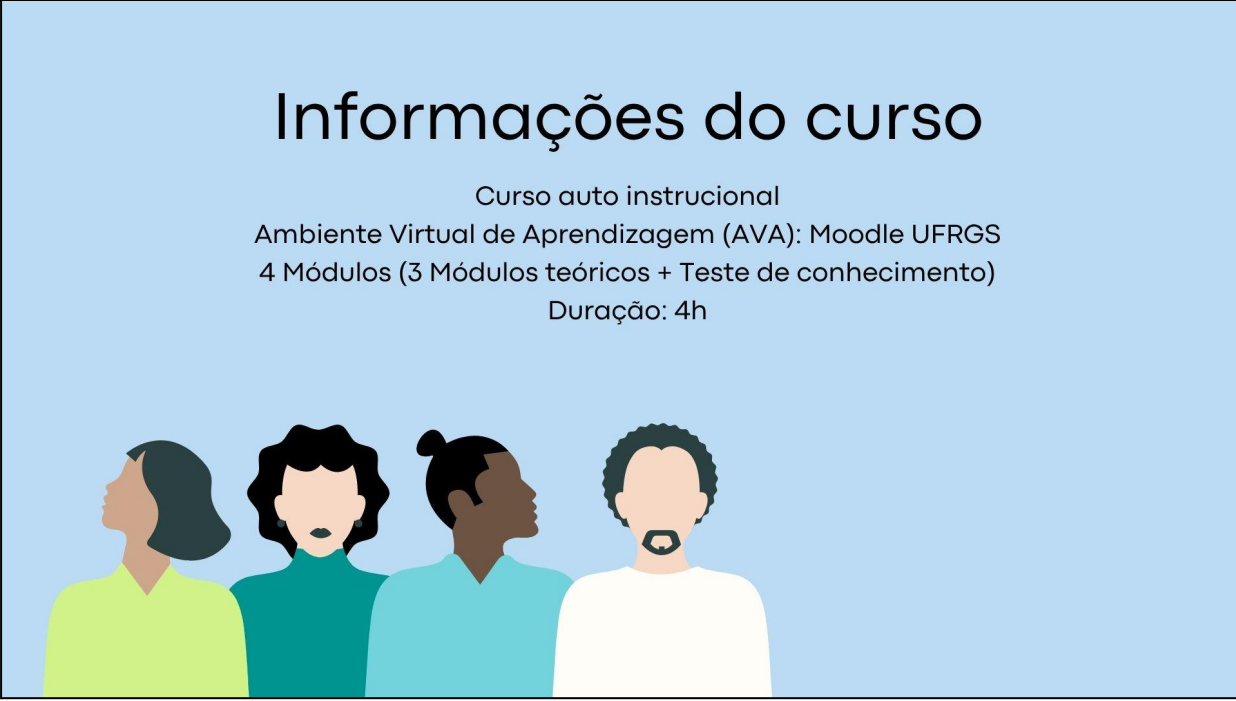
Link para prévia do Curso Autoinstrucional: [Clique Aqui](#)

Slides do Curso Autoinstrucional:



**TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA:
PERCEPÇÕES DE SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DA UFRGS**

Tatiane Rambo dos Santos
Mestra em Saúde e Desenvolvimento
Humano - Unilasalle.

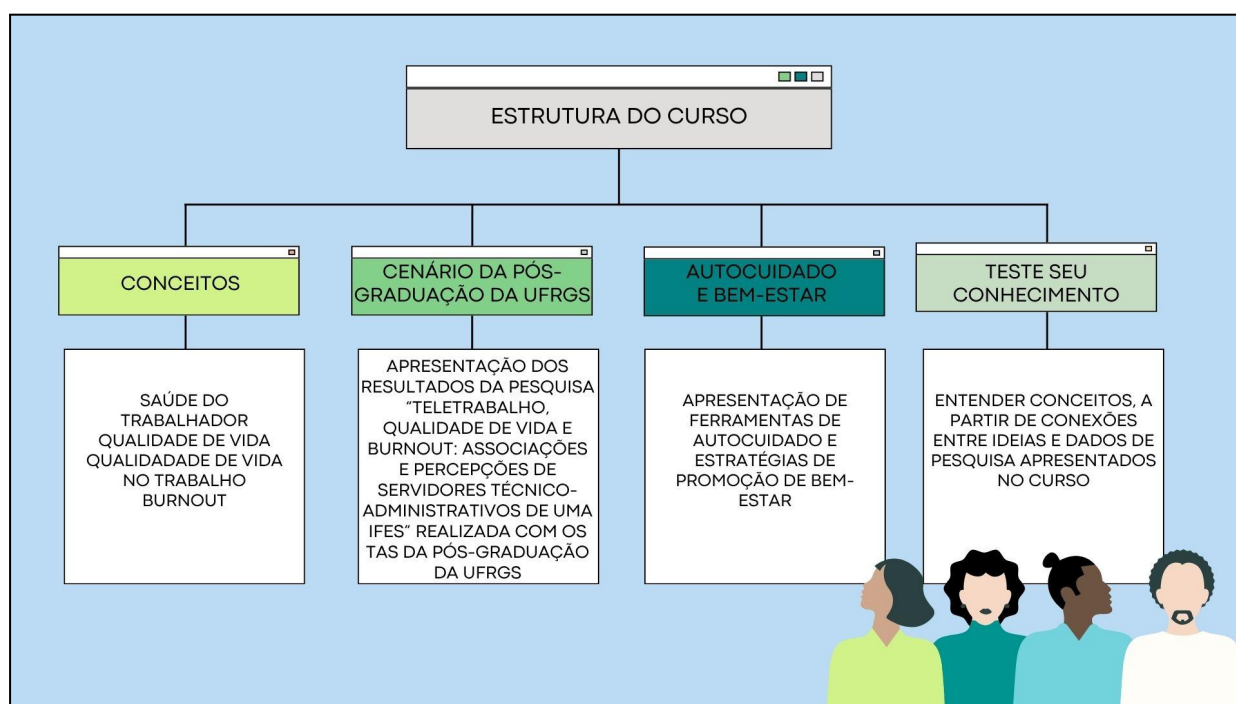


Informações do curso

Curso auto instrucional
Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA): Moodle UFRGS
4 Módulos (3 Módulos teóricos + Teste de conhecimento)
Duração: 4h

Objetivos

Divulgar a temática
 Conhecer conceitos básicos sobre saúde do trabalhador.
 Apresentar resultados de uma pesquisa realizada com servidores da UFRGS.
 Despertar reflexão crítica e autopercepção.
 Potencializar práticas de autocuidado e bem-estar.



Módulo 1

Conceitos

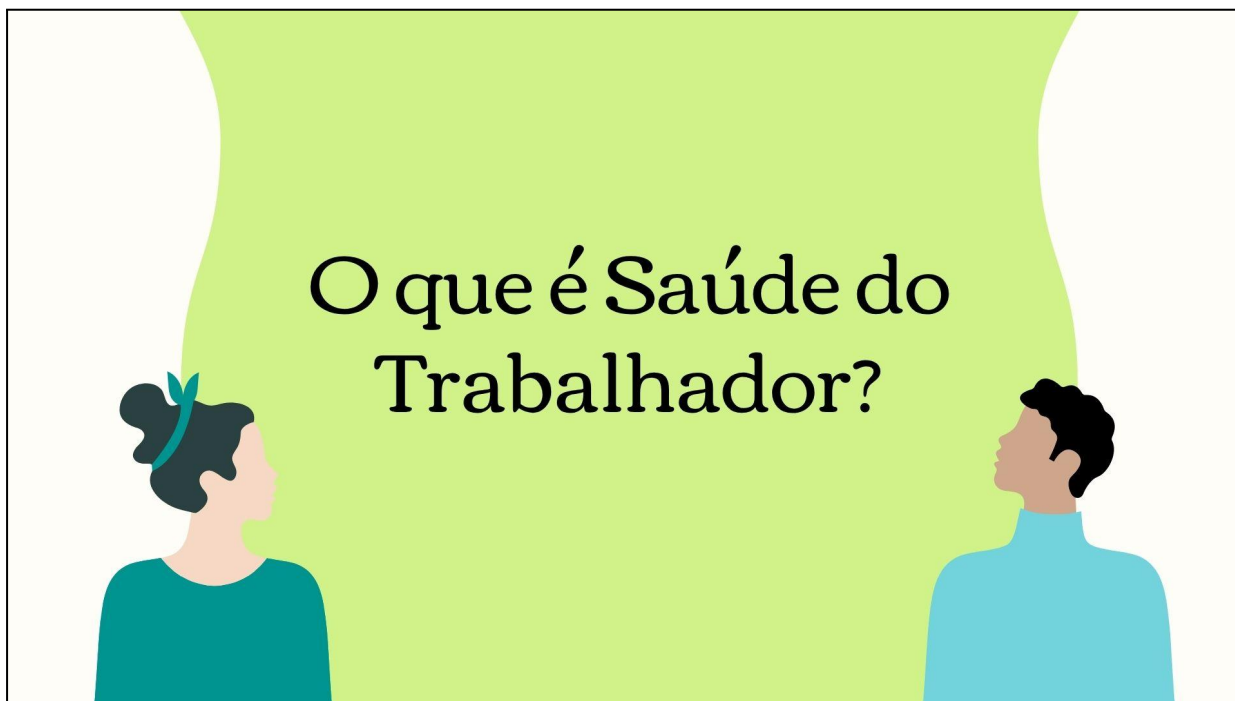


Saúde do Trabalhador



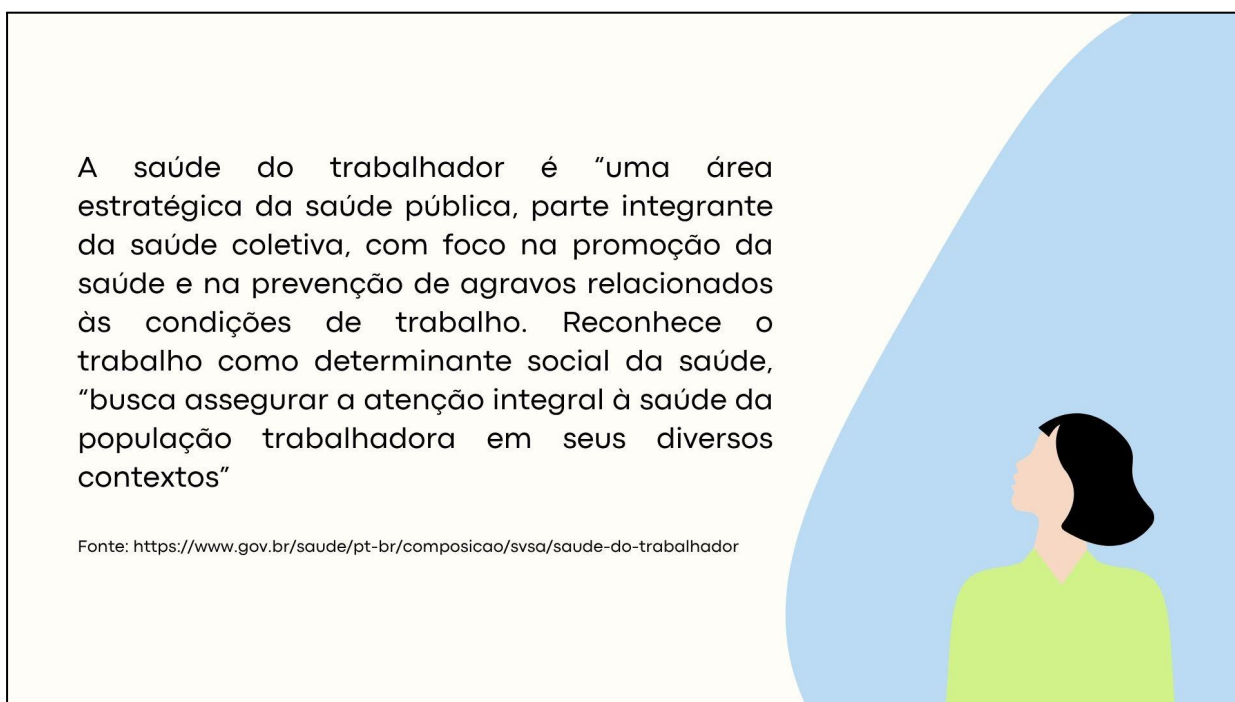
Principais conceitos

- O que é Saúde do Trabalhador?
- O que é Qualidade de Vida?
- O que é Qualidade de Vida no Trabalho?
- O que é Burnout?



A saúde do trabalhador é “uma área estratégica da saúde pública, parte integrante da saúde coletiva, com foco na promoção da saúde e na prevenção de agravos relacionados às condições de trabalho. Reconhece o trabalho como determinante social da saúde, “busca assegurar a atenção integral à saúde da população trabalhadora em seus diversos contextos”

Fonte: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador>



É hora de priorizar a saúde mental no trabalho

📺 Vídeo: Dr. Jarbas Barbosa — OPAS/OMS

<https://www.youtube.com/watch?v=li2PBJ-hauo>

O Dr. Jarbas Barbosa destaca que a saúde mental é um componente essencial da saúde integral e deve ser prioridade nos ambientes de trabalho.



QV - Qualidade
de Vida



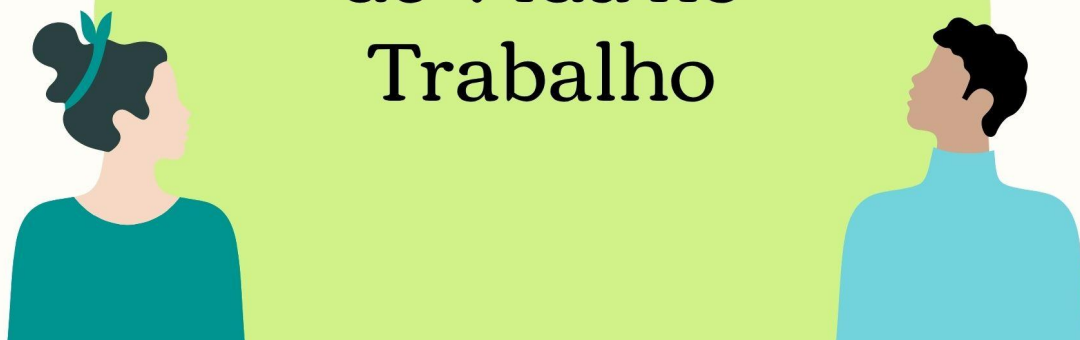
Qualidade de Vida (QV)

“Qualidade de vida (QV) é a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.”

(WHO, 1995 — WHOQOL Group)



QVT - Qualidade de Vida no Trabalho



Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A QVT constitui um conjunto de práticas que visam promover o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em um ambiente organizacional.

Ao proporcionar condições favoráveis ao desenvolvimento pessoal e profissional, a QVT contribui para um ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e produtivo.



Saúde Ocupacional - Organização Mundial da Saúde (OMS)

“Saúde ocupacional é uma área de trabalho da saúde pública que visa promover e manter o mais alto grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as ocupações.”

Fonte: Organização Mundial da Saúde (OMS), acesso em 27/10/2025, <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>



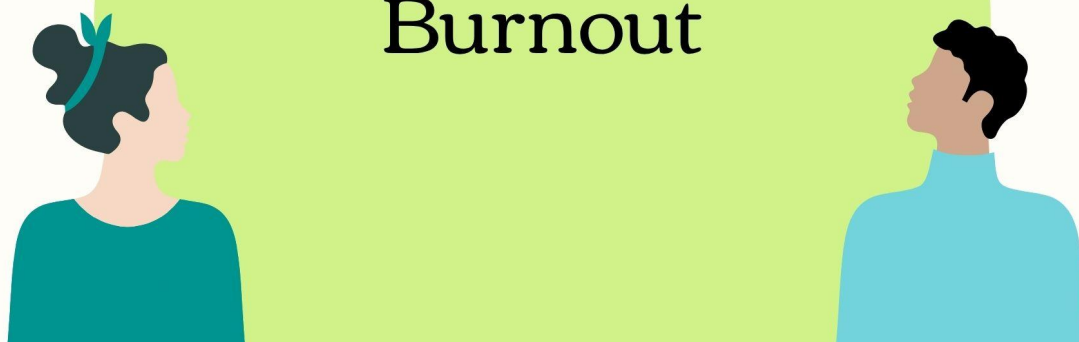
Decent Work/Trabalho decente - Organização Internacional do Trabalho (OIT)

"O trabalho decente resume as aspirações das pessoas em suas vidas profissionais. Envolve oportunidades de trabalho produtivo e que proporcionem uma renda justa, segurança no local de trabalho e proteção social para todos, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para as pessoas expressarem suas preocupações, se organizarem e participarem das decisões que afetam suas vidas, e igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens..."



Fonte:
<https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work>
(acesso em 27/10/2025)

Síndrome de Burnout



Definição oficial de Burnout — CID-11 (OMS) QD85

O esgotamento ("Burnout") é uma síndrome conceituada como resultante de estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi bem manejado.



Definição oficial de Burnout — CID-11 (OMS) QD85

É caracterizada por três dimensões: 1) sensação de falta de energia ou exaustão; 2) aumento da distância mental em relação ao próprio trabalho, ou sentimentos negativos ou cínicos relacionados ao próprio trabalho; e 3) uma sensação de ineficácia e falta de realização.



Definição oficial de Burnout — CID-11 (OMS) QD85

A Síndrome de Burnout é um fenômeno ocupacional caracterizado por exaustão física e emocional, sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho e redução da eficácia profissional. O esgotamento se refere especificamente a fenômenos no contexto de trabalho e não deve ser utilizado na descrição de experiências em outras áreas da vida.



Definição oficial de Burnout — CID-11 (OMS) QD85

Assista [aqui](#) a entrevista da professora e pesquisadora Cláudia Osório (UFF), especialista em psicologia e saúde de trabalhadores.

A síndrome causa sintomas como esgotamento físico e mental, perda de produtividade, dores físicas e sofrimento em situações relativas ao ambiente de trabalho.



Efeitos do Teletrabalho na Qualidade de Vida: Mais Comum do que Você Pensa



O estudo *"Quality of life among home office-based university administrative personnel"* (Magalhães et al., 2024) investigou os impactos do teletrabalho na qualidade de vida de técnicos administrativos de uma universidade brasileira durante a pandemia. Os resultados mostraram que a adoção do home office esteve associada a piora significativa na qualidade de vida e na qualidade de vida no trabalho, especialmente nos domínios físico, emocional e social.

Teletrabalho na pandemia → piora da qualidade de vida.

Impactos: físico, emocional e social.

Causas: sobrecarga, dificuldade de separar rotinas, demanda tecnológica.

Consequências: mais estresse e cansaço.

Reforça necessidade de apoio institucional e melhores condições de teletrabalho.

E agora?



A pandemia de covid-19 representou um marco nas transformações do trabalho, impulsionando uma reflexão profunda sobre o futuro do trabalho e a necessidade de políticas institucionais para proporcionar um ambiente saudável. Teletrabalho, qualidade de vida e prevenção do burnout tornam-se dimensões indissociáveis de uma agenda contemporânea de gestão pública e educacional.

Nesse contexto, compreender como esses fenômenos se manifestam no cotidiano dos servidores da UFRGS torna-se fundamental, permitindo identificar desafios, percepções e oportunidades para qualificar as práticas de gestão e promover o bem-estar da comunidade universitária.



Ponto de partida

A opção por investigar exclusivamente os servidores técnico-administrativos que atuam nas secretarias e núcleos acadêmicos de pós-graduação da UFRGS fundamenta-se em características próprias desse segmento, além da necessidade de compreender melhor um setor estratégico para a excelência acadêmica da universidade.

Os achados indicam a importância de expandir o estudo para outros setores e perfis da UFRGS, permitindo uma visão mais ampla das condições de trabalho e orientando políticas institucionais mais completas.

Reveja os Pontos-Chave!

Preparamos um [vídeo-resumo](#) com os tópicos mais importantes deste módulo. Ele ajuda a consolidar o conteúdo e facilita sua preparação para as próximas atividades. Ferramenta utilizada: NotebookLM.



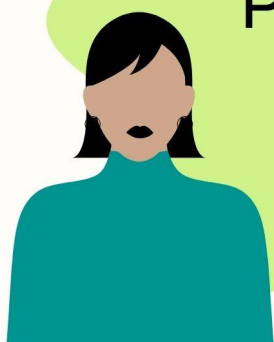


Módulo 2

Cenário da Pós-graduação na UFRGS



Servidores TAs da Pós-graduação na UFRGS



O perfil do TA da Pós-Graduação na UFRGS



Perfil Sociodemográfico

61,5% mulheres; 35,9% homens; 2,6% identidades não binárias.
71,8% heterossexuais
76,9% brancas; 12,8% pretas; 10,3% pardas.



Escolaridade

38,5% especialização
35,9% mestrado
17,9% ensino superior
5,1% ensino médio
2,6% doutorado
→ Amostra com alto nível educacional.



Estado Civil

61,5% casados/união estável
30,8% solteiros
7,7% separados/divorciados/viúvos

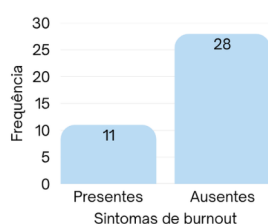
O perfil do TA da Pós-Graduação na UFRGS

O que descobrimos sobre Teletrabalho, Burnout e Qualidade de Vida

Burnout e qualidade de vida nos servidores da pós-graduação

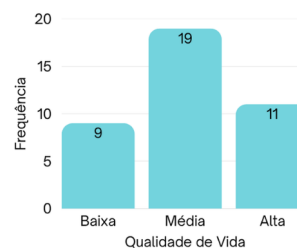
Alta prevalência de sintomas de burnout

28,2% dos participantes apresentaram sintomas de burnout



Qualidade de vida

48,2% dos participantes apresentaram qualidade de vida média



O perfil do TA da Pós-Graduação na UFRGS

O que descobrimos sobre Teletrabalho, Burnout e Qualidade de Vida

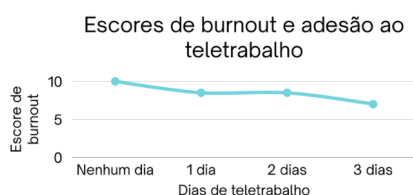
Teletrabalho e Qualidade de Vida

As análises investigando a relação entre os escores da escala de QV (Q-LES-Q-SF) e os dias de teletrabalho não detectaram associações significativas ($p=0,740$).



Teletrabalho e Burnout

As análises investigando a relação entre os escores da escala de burnout (BBES) e os dias de teletrabalho não detectaram associações significativas ($p=0,938$).



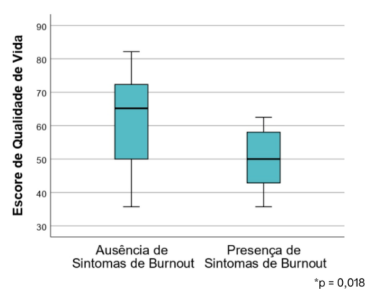
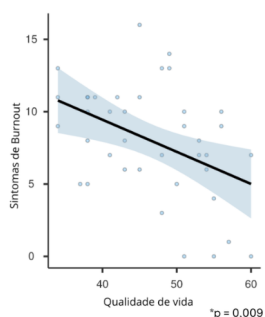
O perfil do TA da Pós-Graduação na UFRGS

O que descobrimos sobre Teletrabalho, Burnout e Qualidade de Vida

Qualidade de Vida e Burnout

Associação entre a presença de sintomas de burnout e pior QV

Quanto mais sintomas de burnout, pior a QV dos participantes.

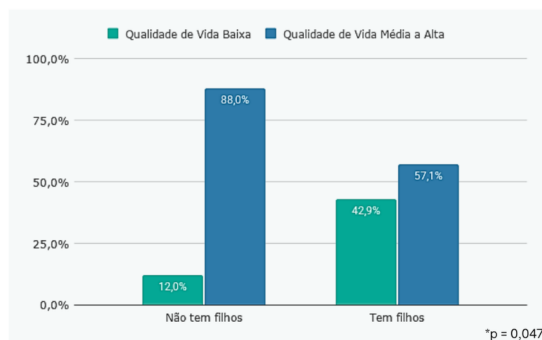


O perfil do TA da Pós-Graduação na UFRGS

O que descobrimos sobre Teletrabalho, Burnout e Qualidade de Vida

Marcadores Sociodemográficos e Qualidade de Vida

Baixa QV foi mais frequente entre os trabalhadores com filhos.



Percepções e comentários

Não bastasse isso, por causa de orientações das unidades, por sua vez recebidas da Reitoria, não podem fazer teletrabalho, pois "O atendimento presencial diário deve ser mantido", ainda que não haja demanda de atendimento presencial, como é o meu caso, em que a Secretaria passa dias e até semanas sem receber ninguém.

A qualidade de vida que eu ganhei após o tele foi excepcional... refeição de qualidade, redução de tempo em trânsito que foi revertido em treinamento físico

Percepções e comentários

As desvantagens que vejo são (1) não me reunir diariamente com todos os colegas, coisa que eu gostava bastante. Temos um grupo de trabalho muito bom, e sinto falta desse convívio. (2) Ter de arcar com despesas para o trabalho em casa, como adaptação de móveis e equipamentos, e energia elétrica mais alta devido ao uso de ar-condicionado. (3) Os docentes muitas vezes não respeitam os horários de descanso e preferem enviar mensagens de whatsapp em vez de email, o qual prefiro.

Falta comprometimento com o serviço público. Vejo muito interesse pessoal colocado acima do coletivo, isso só piora quando há a possibilidade de trabalhar remotamente e não existe um gerenciamento eficaz de cobrança da qualidade do trabalho individual.

Percepções e comentários

A adesão é muito positiva, considerando a alta carga de trabalho burocrático. Atualmente há pouca procura por atendimento presencial e as atividades podem ser perfeitamente desempenhadas em teletrabalho. As principais vantagens do Programa de Gestão são não perder tempo com deslocamento, trabalhar em um ambiente confortável (ergonomia; silêncio; temperatura, ventilação e iluminação adequadas).

O tempo economizado em deslocamentos eu utilizo para a prática de atividades físicas antes de iniciar a jornada de trabalho, o que contribui para minha saúde física e mental. Uma desvantagem é não conseguir manter um horário bem estabelecido para o encerramento das atividades diárias (que costumam se estender mais que nos dias presenciais).

Percepções e comentários

Não participo do PGD. Acho interessante atividades presenciais, pois enriquecem a qualidade de vida e as relações sociais, e isso, traz satisfações.

Só acarretou em benefícios, ao menos para mim, o deslocamento acarreta em uma perda de tempo que não se “busca” mais. Com atividades que em sua maioria é possível fazer no tele trabalho. Sem perda nenhuma da qualidade dos serviços prestados

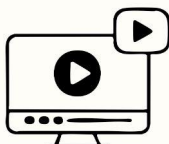
Percepções e comentários

O formato híbrido me parece o melhor a ser adotado pois ao mesmo tempo quem mantém atividades presenciais, quando necessárias, permite que as demais tarefas sejam realizadas remotamente o que agiliza o atendimento e melhora a efetividade na realização das atividades rotineiras.

Em relação a saúde mental acredito também que a modalidade híbrida é a melhor, especialmente quando o servidor tem algum diagnóstico de saúde mental que exige a manutenção da sociabilidade (como é o meu caso), ainda que em doses menores, a modalidade de teletrabalho total seria excelente para a realização das atividades porém a perspectiva de uma atividade esporádica presencial poderia desencadear crises ou mesmo uma sobrecarga inesperada uma vez que a falta de socialização com o ambiente e os colegas impactaria no treino das minhas habilidades sociais (que já são prejudicadas).

Reveja os Pontos-Chave!

Preparamos um [vídeo-resumo](#) com os tópicos mais importantes deste módulo. Ele ajuda a consolidar o conteúdo. Ferramenta utilizada: NotebookLM.



Módulo 3 Autocuidado e bem-estar



Sinais de alerta



Comer ou dormir
muito pouco ou
em excesso



Pouca
energia



Sentir-se
inseguro,
incompetente e
desesperançoso.



Alteração de
humor,
isolamento,
taquicardia.



Incapaz de
realizar tarefas
diárias

Auto cuidado e bem-estar

Defina pequenos objetivos na
vida profissional e pessoal;

Converse com alguém de confiança
sobre o que se está sentindo;

Participe de atividades de lazer
com amigos e familiares;



Auto cuidado e bem-estar

Evite o contato com pessoas "negativas", especialmente aquelas que reclamam do trabalho ou dos outros;

Faça atividades que "fujam" à rotina diária, como passear, comer em restaurante ou ir ao cinema;

Evite consumo de bebidas alcoólicas, tabaco ou outras drogas, porque só vai piorar a confusão mental;



Auto cuidado e bem-estar

Não se automedique nem tome remédios sem prescrição médica.

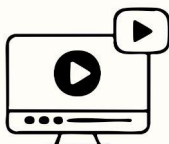
Faça atividades físicas regulares. Pode ser academia, caminhada, corrida, bicicleta, remo, natação etc;

Descance adequadamente com uma boa noite de sono



Reveja os Pontos-Chave!

Preparamos um [vídeo-resumo](#) com os tópicos mais importantes deste módulo. Ele ajuda a consolidar o conteúdo. Ferramenta utilizada: NotebookLM.



Módulo 4 Teste seus conhecimentos



Hora de testar seus conhecimentos sobre o que aprendemos!

Nesta atividade de revisão, cada pergunta será apresentada em um slide, e a resposta aparecerá no slide seguinte.

Ao visualizar a pergunta, pare por alguns segundos e tente respondê-la mentalmente, sem avançar imediatamente.

Somente depois de refletir sobre a resposta, avance para o próximo slide e confira a explicação.



Área da saúde pública que promove e protege a saúde dos trabalhadores, prevenindo agravos relacionados às condições de trabalho.

A. Qualidade de vida

B. Qualidade de vida no trabalho

C. Saúde do trabalhador

A alternativa correta é Saúde do Trabalhador, pois essa área da saúde pública é responsável por promover e proteger a saúde das pessoas em seus ambientes laborais. Seu foco é identificar, prevenir e reduzir agravos decorrentes das condições de trabalho, reconhecendo o trabalho como um determinante social da saúde. Além disso, busca garantir atenção integral à população trabalhadora, atuando na promoção, prevenção e melhoria das condições de vida e trabalho.

A. Qualidade de vida

B. Qualidade de vida no trabalho

C. Saúde do trabalhador

Percepção da pessoa sobre sua posição na vida, considerando cultura, valores, objetivos e expectativas.

A. Qualidade de vida

B. Burnout

C. Saúde do trabalhador

A alternativa correta é Qualidade de Vida, pois esse conceito refere-se justamente à percepção que cada pessoa tem sobre sua própria posição na vida. Ele considera fatores como cultura, valores pessoais, objetivos, expectativas e o contexto em que o indivíduo está inserido. Trata-se de uma avaliação subjetiva e ampla, que envolve bem-estar físico, emocional, social e as condições que permitem uma vida satisfatória.

A. Qualidade de vida

B. Burnout

C. Saúde do trabalhador

Refere-se ao equilíbrio entre bem-estar físico, emocional e profissional, considerando condições adequadas de trabalho, relações saudáveis e valorização do trabalhador.

A. Burnout

B. Qualidade de vida no trabalho

C. Saúde do trabalhador

A resposta correta é Qualidade de Vida no Trabalho, pois o conceito se refere ao conjunto de condições, práticas e percepções que garantem bem-estar, satisfação e equilíbrio para o trabalhador em seu ambiente laboral. Envolve fatores como saúde, segurança, relações interpessoais positivas, reconhecimento, desenvolvimento profissional e boas condições organizacionais. Esses elementos contribuem para que o trabalhador se sinta valorizado, motivado e capaz de desempenhar suas funções de maneira saudável.

A. Burnout

B. Qualidade de vida no trabalho

C. saúde do trabalhador

Esgotamento físico e emocional decorrente de estresse crônico no trabalho, levando à exaustão, perda de energia e redução da motivação profissional.

A. Qualidade de vida no trabalho

B. Burnout

C. Saúde do trabalhador

A resposta correta é Burnout, pois essa síndrome representa o esgotamento físico, mental e emocional decorrente de estresse contínuo e intenso no ambiente de trabalho. Ela surge quando as demandas profissionais ultrapassam a capacidade de enfrentamento do indivíduo, levando a exaustão, perda de energia, desmotivação e sensação de ineficácia.

A. Qualidade de vida no trabalho

B. Burnout

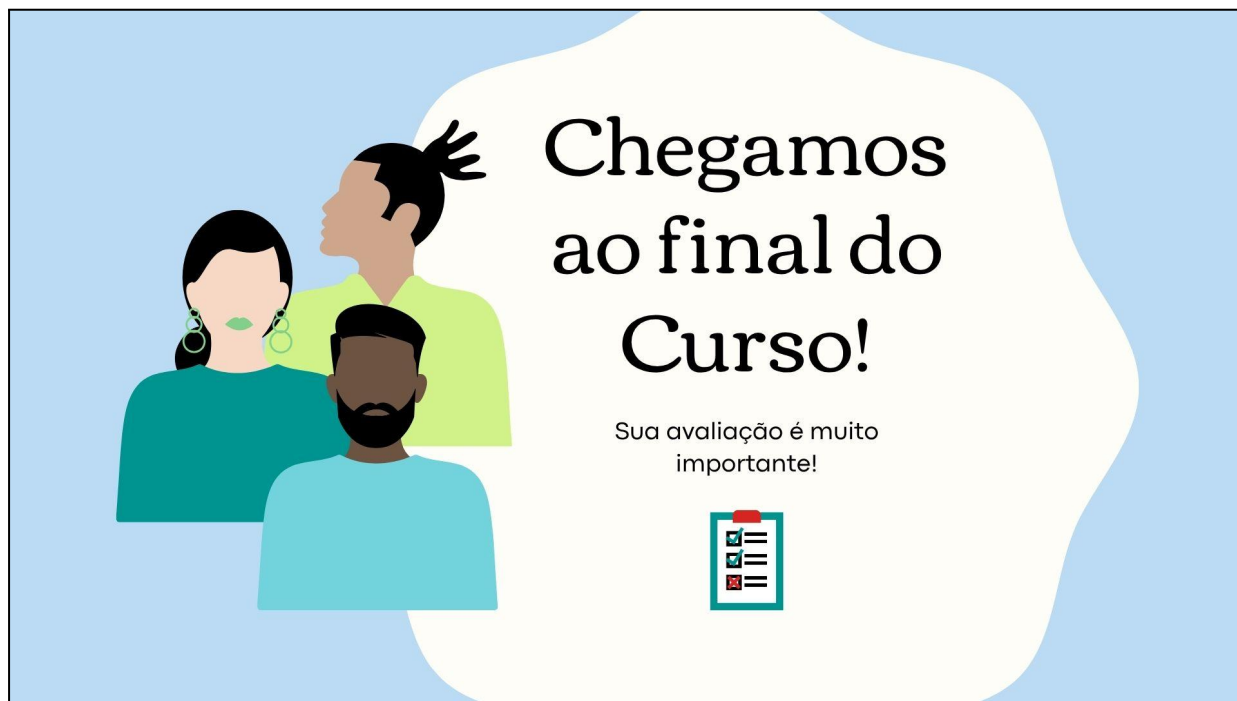
C. saúde do trabalhador

Considerações Finais

Quando somos mentalmente saudáveis, podemos realizar nossas habilidades, lidar com o estresse, trabalhar produtivamente e contribuir para a sociedade.

Em um contexto de crescente complexidade laboral e transformações na organização do trabalho, compreender a percepção dos servidores sobre sua própria qualidade de vida constitui passo essencial para a construção de ambientes mais saudáveis, produtivos e comprometidos com o bem-estar humano.





Neste trabalho, foi utilizada a ferramenta de inteligência artificial generativa ChatGPT exclusivamente como apoio à redação e revisão gramatical. A ferramenta não foi utilizada para produzir dados, resultados, interpretações. A autora revisou integralmente o conteúdo e assume total responsabilidade pela versão final apresentada, em conformidade com as diretrizes de integridade científica do CNPq (Portaria 2664/2026 de 6 de março de 2026 - Política de Integridade na Atividade Científica do CNPq)