

TRABALHAR DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS

WORKING DURING THE COVID-19 PANDEMIC AT PUBLIC UNIVERSITIES

Livia de Oliveira Borges¹
Sabrina Cavalcanti Barros²
Camila Teixeira Heleno³

¹ Doutora em Psicologia (Universidade de Brasília – UnB) – Docente do Programa de Pós-Graduação Profissional em Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas da Universidade Católica de Santos (UNISANTOS) –

² Doutora em Psicologia (UFMG, Universidad Complutense de Madrid) – Docente do curso de graduação e do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

³ Doutora em Psicologia (UFMG) – Docente do curso de Turismo da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM)

* Esta pesquisa é um recorte de projeto mais amplo financiado pelo CNPq, por meio de bolsa de produtividade da primeira autora.

Resumo: O objetivo foi identificar e caracterizar as experiências de servidores públicos universitários durante a pandemia de COVID-19. Aplicou-se questionário especificamente elaborado a 753 servidores de quatro universidades públicas. Subdividiu-se a amostra em duas para aplicar Análise Fatorial Exploratória e Confirmatória, que identificaram quatro fatores. Os resultados das análises de variância dos escores mostraram que os docentes perceberam mais Invasão da Vida Familiar e Pessoal, enquanto técnicos-administrativos mais Melhorias pelo *Home Office*.

Palavras-chave: Covid-19; Trabalho Remoto; Análise Fatorial Confirmatória; Servidores Públicos.

Abstract: The aim was to identify and characterize the experiences of university public servants during the COVID-19 pandemic. A specifically designed questionnaire was administered to 753 servants from four public universities. The sample was divided into two subsamples for Exploratory and Confirmatory Factor Analyses, which identified four distinct factors. The variance analysis results indicated that professors experienced greater Invasion of Family and Personal Life, whereas administrative staff reported more Improvements due to Home Office.

Keywords: Covid-19; Remote Work; Confirmatory Factor Analysis; Public Servants.

Resumen: El objetivo fue identificar y caracterizar las experiencias de los servidores públicos universitarios durante la pandemia de COVID-19. Se aplicó un cuestionario específicamente elaborado a 753 servidores de cuatro universidades públicas. Se dividió la muestra en dos submuestras para realizar Análisis Fatorial Exploratorio y Confirmatorio, que identificaron cuatro factores distintos. Los resultados de los análisis de varianza de las puntuaciones indicaron que los docentes percibieron más Invasión de la Vida Familiar y Personal, mientras que el personal administrativo reportó más Mejoras debido al *Home Office*.

Palabras-clave: COVID-19; Trabajo Remoto; Análisis Fatorial Confirmatorio; Servidores Públicos.

Introdução

É de conhecimento geral que, na passagem de 2019 para 2020, se estabeleceu no mundo a pandemia de COVID-19. Tal pandemia – uma enfermidade virótica, de rápido contágio e fatal para inumeráveis pessoas – repercutiu na vida das pessoas, no funcionamento socioeconômico dos países e, obviamente, na diversidade de mídias da atualidade.

As tentativas de enfrentamento da situação implicaram na adoção de medidas, como: distanciamento social em parte dos setores da economia; orientação acerca de cuidados preventivos de higiene; uso de máscara e outras medidas em atividades essenciais, como saúde, asseio e higiene e segurança pública; e fechamento provisório das instituições educacionais, seguida da adoção de educação remota compulsória.

Essas medidas confrontaram hábitos culturais e tiveram a efetividade polemizada. No caso brasileiro, o Governo Federal não adotou uma política clara de prevenção, contribuindo para os atrasos nos ciclos vacinais, agravando e prolongando a problemática. A situação brasileira foi compreendida a luz da primazia da preocupação econômica em detrimento às vidas, bem como da intensificação das desigualdades sociais e formas de violência (GALEANO; SOUZA; GUARESCHI, 2021).

Diante dessa situação, logo surgiu uma literatura sobre as dimensões psicossociais da pandemia. Inicialmente (2020-2021) – quando se planejava as atividades de campo da presente pesquisa – predominaram publicações com vistas a aplicar conhecimentos já consolidados na situação da pandemia, na forma de ensaios e/ou de orientação ao exercício profissional. Exemplificam-se tais publicações com os volumes de *e-books* (MORAES, 2020; QUEIROGA, 2020) disponibilizados pela Associação Brasileira de Psicologia do Trabalho e das Organizações em seu *site* (<https://www.sbpot.org.br/noticia/covid-19-e-os-impactos-no-mundo-do-trabalho/>). Porém, também foram publicados artigos nos periódicos científicos (p. ex., SILVA; COELHO-LIMA; BARROS, 2020; ARAÚJO; LUIZ, 2021; NOGUEIRA; PALMIERE, 2021). Paulatinamente, surgiram relatos de pesquisas empíricas (p. ex., LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020; SOUSA; PARADELA, 2020; MEDEIROS, 2021).

A literatura mostrou efeitos diferenciais na população por ocupações (BORGES-ANDRADE; SAMPAIO, 2020), por gênero (ALMEIDA, 2020; LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020), por classes sociais, por tipo de inserção no mercado de trabalho, pela prevalência do emprego protegido e da informalidade (ALTAMIRANO; AZUARA; GONZÁLEZ, 2020; COELHO-LIMA; BENDASSOLLI, 2020; GALEANO; SOUZA; GUARESCHI, 2021), por

6
BORGES, L.O; BARROS, S.C; HELENO, C.T. *Trabalhar durante a pandemia da covid-19 em universidades públicas*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p. 04-31, abr./2025.

<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

vulnerabilidades orgânicas e psíquicas (MALVEZZI; HAZIN; BIZARRO, 2020); pela compulsoriedade de trabalho remoto ao lado de dificuldades de operacionalizá-lo no ambiente doméstico (ALMEIDA, 2020; ARAÚJO; LUIZ, 2021; LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020); pela experiência anterior com trabalho remoto (SANDALL; MOURÃO, 2020; SOUSA; PARADELA, 2020); e pela adaptação das práticas gerenciais (PORTO; PUENTE-PALÁCIOS; NEIVA, 2020). Entretanto, previu-se também o aumento da precarização do trabalho em geral (FERREIRA; ROCHA FALCÃO, 2020).

Diante da problemática sintetizada, planejou-se, então, pesquisa de campo com o objetivo de identificar e caracterizar a experiência de servidores das universidades públicas com a pandemia, partindo da elaboração e exame da validade e consistência de um questionário específico.

Precarização, Efeitos da Pandemia e os Servidores de Universidades Públicas

A precarização do trabalho e a depreciação das universidades são processos duradouros e relacionados a prioridades de uma economia capitalista sob a influência do conceito de Estado Mínimo. Chauí (2003) denunciara a pressão para adoção de um modelo operacional que abandona a noção de universidade como uma instituição social e de formação educacional como um direito dos cidadãos. Sobre esse contexto político de precarização das universidades, há literatura (MELGES et al., 2022; RIBEIRO; LEDA, 2016), problematizando o trabalho remoto antes à referida pandemia (HINO, 2019; MELO; SANTOS, 2022; OLIVEIRA; PASCHOALINO, 2019; SILVA; MARINHO, 2019). Entretanto, desde 2016, as universidades federais sofreram cortes de recursos, intensificando o processo de desmonte do ensino superior público e gratuito e, ao mesmo tempo, aprofundando a desigualdade no acesso pela população ao conhecimento científico (SÍGOLO et al., 2023). Durante a pandemia cresceram os ataques explícitos à credibilidade e ao papel social das universidades públicas no país (SÍGOLO et al., 2023).

Instalada a pandemia, o Ministério da Educação estabeleceu para o ensino superior o desenvolvimento remoto de disciplinas acadêmicas (Portarias Nº 343 e Nº 345). Em junho de 2020, 95% da força de trabalho da Rede Federal de Educação (277.796 servidores), estavam em trabalho remoto (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020). Professores, servidores TAE e estudantes se viram, por consequência, diante de desafios como as desigualdades sociais ao acesso à internet, aos equipamentos adequados, ao treinamento e às experiências com Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC), bem como em relação à descontinuidade e/ou à reorganização de atividades de ensino, pesquisa e extensão, como descreveram mais recentemente Kahhale et al. (2023), analisando os impactos da pandemia em 101 programas de pós-graduação da área de Psicologia, avaliados pela CAPES (2017 a 2020).

Acerca das vivências da pandemia COVID-19, encontraram-se poucas publicações acerca de docentes e TAE no início da presente pesquisa. Mas Araripe et al. (2020), Pontes e Rostas (2020) e Medeiros (2021) discorreram sobre o trabalho remoto compulsório que, além da possibilidade de maximizar os conflitos trabalho-família, promovia a invasão do lar pelo trabalho profissional levando à sua intensificação, por exemplo, com aumento da dedicação para lidar com adaptações tecnológicas. Em outras palavras, assinalaram sobrecarga de trabalho, dificuldades com as adaptações tecnológicas, desgastes relacionados à preocupação com a qualidade do processo ensino-aprendizagem e impactos na saúde física e mental. Araripe et al. (2020) encontraram que as docentes mulheres experimentavam maior estresse em decorrência do crescimento de demandas de cuidados e de atividades domésticas em consequência da pandemia, das medidas de distanciamento social e do trabalho remoto. Já era conhecido que o trabalho no lar ampliava a porosidade nas fronteiras dos domínios de trabalho e não-trabalho (GRANT; WALLACE; SPURGEON, 2013; TAKAHASHI et al., 2014). O cenário da pandemia de Covid-19 intensificou o processo, aumentando os desafios de gerenciar simultaneamente trabalho, lar e vida pessoal (ARARIPE et al., 2020; PONTES; ROSTAS, 2020). Nesse cenário, o servidor passou a ser demandado a qualquer tempo, por meio de seus equipamentos pessoais, reduzindo os espaços de descanso e lazer

(PONTES; ROSTAS, 2020), o repouso semanal remunerado e os intervalos inter e intrajornada.

Em contrapartida, Leite e Lemos (2020) analisaram a experiência de trabalho remoto de 202 servidores TAE de uma universidade estadual do sul do Brasil e observaram que 73,7% dos participantes foram favoráveis a essa modalidade de trabalho, sublinhando a atratividade da redução do tempo e das despesas de deslocamentos, da flexibilização de horários e dos ganhos de tempo para o convívio familiar. Apesar dos desafios de infraestrutura, de interação com os pares e gestores, de acompanhamento e treinamentos específicos, quase a metade dos participantes sentiam-se mais satisfeitos, produtivos e motivados com o trabalho remoto.

Outro aspecto refere-se ao suporte oferecido pelas universidades ao longo do Ensino Remoto Emergencial. Leite e Lemos (2020) destacaram ações de suporte na oferta de treinamentos e capacitações para que os servidores se aperfeiçoassem no uso das TIC e as adequassem às suas atividades. Coelho et al. (2022) e Lopes e Lunardi (2022) apontaram a insuficiência de suporte de infraestrutura (mobiliário, equipamentos tecnológicos etc.) para adequar o espaço residencial às atividades remotas. Junges et al. (2021) estudaram a influência do suporte organizacional sobre o engajamento no trabalho de 247 docentes de uma universidade federal brasileira. Identificaram a influência do primeiro sobre o segundo, embora que esses docentes perceberam parcialmente a instituição preocupada em desenvolver ações de promoção do bem-estar no trabalho.

As adaptações e rearranjos construídos para migrar para o trabalho remoto também desafiaram o desenvolvimento e manutenção das relações interpessoais, bem como as subjetividades dos servidores. O fato foi ilustrado pela baixa quantidade e qualidade de interação com pares (LOPES; LUNARDI, 2022).

Caldas, Silva e Santos (2022) revisaram pesquisas de diversos países (Brasil, China, Espanha, África, Índia, Itália, Canadá etc.) e apontaram adoecimentos provocados pela vivência da pandemia em docentes (do nível fundamental ao superior), como: distúrbio do sono,

estresse pós-traumático, depressão, ansiedade, angústia, exaustão e distanciamento emocional.

Em suma, o período pandêmico agravou o quadro de precariedade e depreciação anterior, além de que exigiu das universidades o enfrentamento da omissão do Governo no combate ao vírus da Covid-19 e a desinformação sobre a eficácia das vacinas (SÍGOLO et al., 2023).

Método

Participantes

Participaram da pesquisa 753 servidores de quatro universidades públicas brasileiras: três federais – duas com sede em capitais estaduais, sendo uma no Sudeste (UA) e outra no Nordeste (UB), e uma sediada no interior de um estado do Sudeste (UC) – e uma estadual no Nordeste (UD).

Todos os participantes trabalhavam no regime estatutário, apresentavam média de idade de 44,58 anos (DP=9,45) e média de tempo de serviço na universidade de 11,58 anos (DP=8,12). A amostra contou com 58,7% de mulheres. Os procedimentos analíticos (descritos adiante) exigiram a subdivisão da amostra em duas: uma com 397 participantes (Amostra A); e outra, com 386 participantes (Amostra B). Tal divisão foi realizada usando as rotinas do Statistical Package of Social Science (SPSS), para garantir a equivalência das amostras. Assim, não há diferenças estatisticamente significativas nas características sociodemográficas e ocupacionais. Ambas amostras têm mais docentes do que servidores TAE, divergindo da realidade.

Instrumentos

Para elaboração do Questionário da Experiência de Trabalhar na Pandemia (QETP), categorizou-se as previsões da literatura sintetizada na seção anterior e construiu-se itens, como: “Percebeu seu trabalho ocupar mais espaço em sua casa” e “Percebeu mais liberdade na realização das atividades de trabalho”. Listou-se 41 frases e o participante indicava seu nível de concordância por meio de uma escala Likert, de 1 a 5, de modo

que quanto mais concordava, maior a pontuação. Os itens também previam uma alternativa de resposta designada de “Não se aplica”.

Utilizou-se também uma ficha sociodemográfica (p. ex., sexo, idade e nível de instrução) e ocupacional (p. ex., tempo de serviço, ser TAE ou Docente), tendo em vista caracterizar os participantes, bem como explorar a variância das experiências dos servidores conforme tais características.

Atividades de Campo

Aplicou-se o QETP online (por meio do software Survey Monkey), no segundo semestre de 2022, portanto, após o período reconhecido como da pandemia. Suscitou, a cada participante, um resgate das experiências vividas. Enviou-se um e-mail aos servidores das quatro universidades citadas, conforme a rotina institucional, convidando para participar da pesquisa, contendo um *link*. Esse remetia o participante a uma página na internet com a descrição da pesquisa e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), oferecendo acesso aos questionários, caso o servidor confirmasse sua disposição de participar.

Procedimentos analíticos

As respostas foram transpostas para o SPSS, substituindo a alternativa “Não se aplica”, já que não havia respostas em branco, pela média dos participantes no item. Após a revisão com exploração de análises de frequência e descrição de amostra, utilizou-se a rotina do SPSS para dividir aleatoriamente a amostra em duas. Aplicou-se a Análise Fatorial Exploratória (AFE) na primeira amostra e, utilizando o *software* Lisrel, Análise Fatorial Confirmatória (AFC), na segunda. Os coeficientes alfa de Cronbach foram estimados para cada fator. Por fim, estimaram-se os escores nos fatores para os participantes e desenvolveram-se análises estatísticas para explorar a variância desses escores, por idade, tempo de serviço na universidade, ocupação (docente e TAE) e por universidades. Mais detalhes das análises serão apresentados nos resultados.

Resultados

Para realizar a AFE foi gerada uma análise fatorial preliminar, sem rotação, e examinadas as *communalities*. Identificaram-se cinco itens (1, 2, 3, 5 e 38) em que tais coeficientes eram inferiores a 0,30. Como também não tinham, na matriz de correlação, nenhum coeficiente a partir de 0,30 com os demais itens do QEPT, foram considerados como *outliers*. Identificaram-se também os itens 24 e 37 que, além de *communalities* superiores a 0,70, na matriz de correlações apresentavam coeficiente de 0,71. Excluíram-se os itens *outliers* e o 24 (multicolinearidade) das análises subsequentes, permanecendo com o 37, avaliado como mais claro.

Ratificando a fatorabilidade das respostas, obteve-se o Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) de 0,88 e o Quiquadrado do Teste de Esfericidade de Bartlett de 4.548,84 para $p < 0,001$. O gráfico *Scree Plot* sublinhou mudança de direção no quarto fator. Executou-se, então, nova AFE, com a técnica dos eixos principais e com rotação ortogonal (varimax) e definição de quatro fatores (Tabela 1).

Tabela 1 – Matriz da Análise Fatorial Exploratória

No período da pandemia, você...	Fatores	1	2	3	4
10. Percebeu seu trabalho ocupar mais espaços em sua casa.		0,75			
8. Sentiu o trabalho invadir mais a vida familiar.		0,73			
14. Percebeu trabalhando mais horas do que as contratadas (comparativamente ao período anterior).		0,71			
9. Precisou de mais equipamentos e softwares em casa do que antes.		0,62			
EP40 Percebeu o trabalho mais intensificado (p. ex., sem as pausas naturais).		0,57			
7. Passou a arcar com mais despesas relativas ao trabalho do que antes.		0,57			
19. Gastou recursos pessoais adaptando e/ou melhorando a ergonomia do espaço de trabalho em casa.		0,54			
29. Percebeu mais liberdade na realização das atividades de trabalho.			0,76		
17. Surpreendeu-se positivamente com o trabalho remoto.			0,76		
12. Valorizou mais as possibilidades de realizar o trabalho à distância.			0,73		
28. Gostou de gastar menos tempo com deslocamentos.			0,56		
34. Acredita que as atividades perderam qualidade.			-0,55		
11. Melhorou seu relacionamento na família em decorrência do novo exercício profissional.			0,53		
25. Sentiu dificuldades de se concentrar nas atividades de trabalho.				0,62	
37. Vivenciou mais conflitos no âmbito de sua família e ambiente doméstico.				0,51	
15. Sentiu-se menos estimulado/a com o trabalho.				0,49	
41. Com a pandemia, passei a trabalhar em local inadequado.				0,48	
16. Sentiu que os cuidados necessários com a pandemia dificultaram o exercício profissional.				0,46	
21. Sentiu a perda de renda de familiares.				0,43	
39. Sentiu-se inseguro em relação aos procedimentos de trabalho a adotar, haja vista as atividades remotas emergenciais.				0,42	

4. Sentiu-se apoiado pela Universidade para seguir as recomendações necessárias.	-0,57			
35. Percebeu seus direitos como trabalhador sendo respeitados.	-0,52			
30. Sentiu-se mais controlado pelos superiores e colegas.	0,49			
6. Foi orientado como utilizar os meios virtuais para executar seu trabalho.	-0,42			
Proporção da explicação da variância (Total = 42,66%)	22,73	9,25	6,12	4,56
Alfas de Cronbach	0,86	0,83	0,77	0,58

Em prol de uma solução parcimoniosa, adotou-se o ponto de corte dos itens com cargas até 0,40. Por isso, na Tabela 1, somente se registraram aqueles a partir deste ponto. Designaram-se os quatro fatores na AFE de: Invasão da Vida Familiar e Pessoal (IVFP); Melhorias pelo Home Office (MHO); Desestímulo (DES); e Desamparo Organizacional (DO). O fator IVFP trata da percepção de invasão do trabalho no ambiente doméstico, com maior ocupação de espaços, colidindo com as demandas familiares e estendendo-se em termos de horários (com intensificação e redução de pausas). Abrange também investimento nos equipamentos e *softwares* para incorporar as demandas do trabalho remoto. O fator MHO trata das vantagens percebidas como mais liberdade na realização das atividades, menor tempo com deslocamento e proximidade com a família. O fator DES trata da percepção de desvantagens do trabalho remoto, incluindo dificuldade de concentração e inadequação do local, intensificação dos conflitos trabalho-família, desestímulo, insegurança sobre a operacionalização e percepção de diminuição de renda de familiares. O fator DO trata da percepção da insuficiência de apoio da universidade e de orientação de como realizar as tarefas, além do desrespeito de direitos durante as atividades emergenciais. Os itens referentes a esses conteúdos estão redigidos na direção da existência de suporte, no entanto, eles carregaram no fator com sinal negativo. O item que se refere à percepção de maior controle sobre o trabalho é o único com carga positiva.

Realizou-se, então, a AFC com a segunda parte da amostra (Figura 1), cuja melhor solução encontrada corroborou os quatros fatores da AFE, porém com apenas 13 itens. A redução dos itens se deveu a perseguir

14

BORGES, L.O; BARROS, S.C; HELENO, C.T. *Trabalhar durante a pandemia da covid-19 em universidades públicas*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p. 04-31, abr./2025.

<http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

uma solução com boa validade discriminante indicada pelos coeficientes *Phi*, todos eles foram inferiores a 0,60, variando de 0,21 a 0,59 (Figura 1). A validade convergente é indicada pelos coeficientes *Lambda* acima de 0,60 e há apenas um coeficiente abaixo deste limite, correspondendo ao terceiro item do quarto fator. Os coeficientes alfa de Cronbach com tais itens por fator são, respectivamente: 0,74; 0,82; 0,62; 0,52. Esses apresentaram magnitudes menores do que na solução da AFE. Entretanto, na Tabela 2, observam-se vários indicadores de qualidade, comparando os coeficientes encontrados aos padrões de Malhotra, Lopes e Veiga (2014).

Tabela 2 – Indicadores de qualidade da análise fatorial confirmatória

Encontrados	Referência (MALHOTRA; LOPES; VEIGA, 2014)	
	Descrição	Valor de referência
Qui-quadrado = 108,19, df=59, p=0,0001	Indica a discrepância entre o modelo proposto pelo pesquisador e o sugerido pelos dados da amostra.	p<0,05
Qui-quadrado/d.f. =1,8337	Como o qui-quadrado é sensível ao tamanho da amostra, sua análise somente faz sentido quando os graus de liberdade são considerados.	Entre 1 e 3: bom ajuste Até 5: ajuste razoável
RMSEA = 0,047	Mostra a qualidade de ajuste do modelo à matriz de covariância da amostra, tendo em conta os graus de liberdade.	< 0,08 ajuste razoável <0,05 bom ajuste
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0,878	Mostra se e em que medida a qualidade de ajustamento do modelo proposto é melhor que a do modelo base.	>=0,90
Comparative Fit Index (CFI)=0,936	Mostra em que medida a qualidade do ajustamento do modelo proposto é melhor que a do modelo de base.	>=0,90
Root Mean Square Residual (RMR)=0,100	Representa a diferença média entre os resíduos da matriz de covariância implicada no modelo teórico e a matriz de covariância dos dados da amostra.	<=0,05
Goodness of Fit Index (GFI)=0,942	Comparação dos quadrados dos resíduos do modelo proposto versus o modelo sugerido pela amostra.	>=0,90
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)=0,920	GFI ajustado pelos graus de liberdade.	>=0,90

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)=0,679	Medida da complexidade do modelo.	$\leq 0,67$ ajuste aceitável $\leq 0,50$ bom ajuste
--	-----------------------------------	--

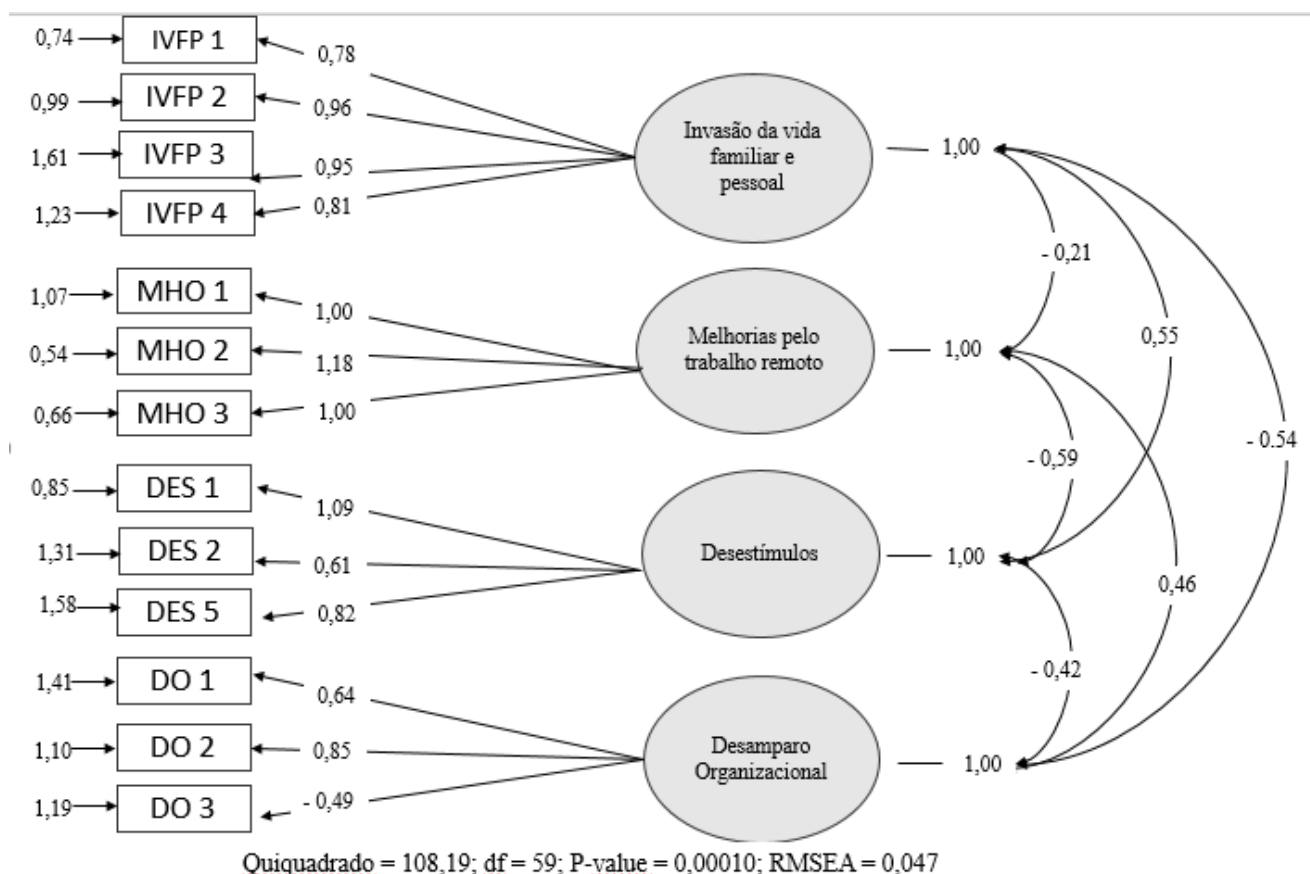


Figura 1 – Diagrama com os resultados da Análise Fatorial Confirmatória do Questionário de Experiência de Trabalhar na Pandemia

Para adotar outra avaliação das soluções da AFE e AFC, estimaram-se os escores nos fatores com as duas composições e as correlações entre os pares, por exemplo F1 da AFE com F1 da AFC e assim por diante. Os coeficientes de correlação de Pearson foram respectivamente ($p < 0,001$): 0,96; 0,95; 0,76; 0,91. O nível de

significância e as magnitudes dos coeficientes corroboraram a equivalência das medidas.

Por fim, levantaram-se os descritores das distribuições desses escores nos fatores (Tabela 3), conforme os fatores da AFC. As distribuições mostram que os servidores vivenciaram a pandemia contraditoriamente. A experiência de sofrimento dos servidores prevaleceu, sintetizado por três fatores do QEPT, mas tenderam a avaliar como valioso experimentar trabalhar remotamente.

Aplicou-se, ainda, análise de variância (multivariada), em que se tomaram os escores nos fatores como variáveis-critério e as variáveis nominais (ser TAE ou docente, sexo, universidade), como antecedentes. Enquanto, para os docentes, o primeiro fator IVFP tem o maior escore ($M=4,13$; $DP=0,98$); para os TAE, o maior escore médio foi no fator MHO ($M=3,81$; $DP=1,11$). Mas os docentes e TAE diferenciaram-se significativamente ($p \leq 0,005$) em três fatores, sendo que os primeiros apresentaram escores mais elevados nos fatores de IVFP e em DES, enquanto os TAE em MHO. Essas tendências das diferenças entre docentes e TAE se mantiveram nas quatro universidades. Em relação ao sexo, há diferenças significativas nos quatro fatores ($p \leq 0,007$), de forma que os homens apresentaram escores médios mais elevados que as mulheres em DES e elas, nos outros três fatores. Observou-se também um efeito significativo conjunto de sexo e de ser docente ou TAE. De forma que, entre as mulheres, as docentes tenderam a pontuar mais elevado no fator DO que as colegas TAE. No que se refere às universidades, há diferenças significativas apenas no fator de DO, em que os servidores da UC, do interior de um estado do sudeste, tenderam a perceber mais DO durante a pandemia.

Tabela 3 – Descritores das distribuições dos escores para os fatores

Fatores	Média	Desvio- Padrão	Percentis		
			25	50	75
Resultados conforme a Análise Fatorial Confirmatória (Amostra B)					

Invasão da Vida Familiar e Pessoal (IVFP)	3,82	1,10	3,15	4,01	4,77
Melhorias pelo Home Office (MHO)	3,75	1,21	2,94	4,00	5,00
Desestímulos (DES)	2,83	1,11	1,98	2,84	3,70
Desamparo Organizacional (DO)	3,59	0,97	2,85	3,69	4,35

Exploraram-se, ainda, as correlações dos escores nos fatores com a idade e o tempo de trabalho na Instituição. Encontraram-se dois coeficientes significativos entre idade e IVFP ($r^2=0,13$, $p<0,001$) e entre idade e DO ($r^2=0,12$; $p=0,001$). Ambas são correlações significativas, mas de pequenas magnitudes, assinalando leve tendência dos servidores com mais idade para pontuarem mais em tais fatores.

Discussão

Os resultados das análises caracterizaram as experiências dos participantes marcadamente contraditórias no sentido que as vivências foram organizadas em fatores (características molares) empíricos, dos quais três indicam sofrimento – Invasão da Vida Familiar e Pessoal, Desestímulos e Desamparo Organizacional – e um revela a percepção de Melhoria pelo *Home Office*. Além disso, atestaram a validade e consistência do instrumento utilizado, embora se considere que o QEPT ainda demanda aperfeiçoamento, especialmente no fator DO. Passa-se, então, a tratar sobre cada fator frente a literatura revisada.

Invasão da Vida Familiar e Pessoal

Em relação ao Fator IVFP, os resultados de percepção de intensificação do trabalho corroboraram as sinalizações de que o teletrabalho reduz as pausas naturais violando o direito à desconexão (GIACOMELLO et al., 2022; SILVA; TAKESHITA, 2022; CRUZ; PINHEIRO, 2024; WINTERS et al., 2023) e associando-se à sobrecarga de trabalho (MATIAS et al., 2023), bem como ao aumento de dedicação para lidar com adaptações tecnológicas (ARARIPE et al., 2020; CRUZ; PINHEIRO, 2024; MATIAS et al., 2023; PONTES; ROSTAS, 2020). Nesse sentido, a noção de que não há diferenciação entre horário de trabalho e de não trabalho, ou ainda de que não há descanso ou pausas do trabalho podem

19

BORGES, L.O; BARROS, S.C; HELENO, C.T. *Trabalhar durante a pandemia da covid-19 em universidades públicas*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p. 04-31, abr./2025.

<http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

estar presentes (PONTES; ROSTAS, 2020), levando à percepção apurada na pesquisa. Matias et al. (2023) levantaram que, para docentes de uma universidade estadual paulista, a sobrecarga de trabalho na transição para o trabalho remoto se associou à demanda por aprendizado rápido de ferramentas, reestruturação de antigas atividades, dificuldades no uso das TIC. No Fator IVFP, está presente, além da intensificação, a percepção de trabalhar por mais horas que as contratadas, corroborando a percepção capturada por Matias et al. (2023) e por Lopes e Lunardi (2022), sendo que esses últimos identificaram que a maior reclamação entre os TAE estava no descontrole de horários, contrapondo o benefício da flexibilidade de horário. Nos resultados da presente pesquisa, a elasticidade de horário é apenas um aspecto da IVFP e são os docentes que tenderam a apresentar escores mais elevados no fator. Docentes já tinham mais experiência em trabalhar em casa, sendo desafiados a agregar atividades virtuais síncronas, enquanto os TAE, mais assíncronas. Provavelmente, as atividades síncronas são mais vivenciadas como invasoras.

O Fator IVFP também incluiu a avaliação de que houve gastos com a aquisição de equipamentos e de aumento com outras despesas com o trabalho. Representaram uma invasão no orçamento familiar e não se traduziram, necessariamente, em uma melhoria do local de trabalho, visto as percepções acerca de trabalhar em local inapropriado, compondo o Fator DES.

Na AFE, o fator IVFP é o primeiro, explicando por consequência uma maior proporção da variância. Na pesquisa com entrevistas, em instituições de ensino superior de Santa Catarina, Winters et al. (2023) destacaram a invasão do espaço privado e a porosidade entre trabalho e lazer.

O fator IVFP tendeu a pontuações mais elevadas entre mulheres. Vicente e Rotemberg (2023) estudaram os impactos da pandemia sobre as docentes, mostrando que as dificuldades adicionais delas se assentavam na desvalorização das atividades de cuidados e domésticas a elas atribuídas, especialmente às mulheres pretas.

Melhorias pelo *Home Office*

Passar mais tempo com a família já havia sido levantado como fator positivo na pesquisa de Santana et al. (2022) com professores da EBTT (Ensino Básico, Técnico e Tecnológico). Mas essas autoras também identificaram aspectos negativos dessa aproximação, como aumento das demandas domésticas, sobretudo para as trabalhadoras, demonstrando o caráter ambíguo dessa proximidade. Essa ambiguidade corrobora também os achados de Wood et al. (2022), que pesquisaram com trabalhadores de universidades inglesas, embora a principal contribuição desses autores tenha sido assinalar o impacto da satisfação com o trabalho remoto na satisfação com o emprego como um todo. Tal ambiguidade está presente nos resultados da atual pesquisa, considerando o conteúdo e escores no conjunto de fatores, bem como no fato das mulheres pontuarem mais elevado que os homens também no IVFP e DO. Isto significa que elas se atraem pela possibilidade de mais proximidade com a família, mas sofrem por vivenciarem IVFP e DO.

A tendência dos TAE a maiores escores neste fator significa que nutrem visão mais favorável do que os docentes sobre a experiência com a pandemia pela adoção do *home office*, corroborando os resultados encontrados por Leite e Lemos (2020), citados introdutoriamente.

Desestímulos

Esse fator abrangeu a avaliação de trabalhar em espaço inadequado. Segundo Frainer et al. (2020) deve-se considerar a questão temporal: se início, meio ou pós-pandemia. Se no início da pandemia, a carência de equipamentos de informática e acesso à rede de internet era mais precária, sendo parcialmente atendida, por exemplo, em 38,6% das casas de servidores do Instituto Federal Catarinense, com 7% não tendo nenhuma estrutura (FRAINER et al., 2020). Com os investimentos em equipamentos, essas deficiências tenderam a se reduzir no prolongamento do trabalho remoto, mas, ao mesmo tempo, os servidores não mudaram de casa para atender ao trabalho. Entretanto, os questionários da presente pesquisa foram aplicados após a pandemia e os participantes continuaram a perceber o espaço de trabalho como inadequado.

A percepção de que houve mais conflitos no âmbito familiar esteve presente no fator DES. Esse resultado significa um refinamento conceptual, pois mostra que tais conflitos associados mais às dificuldades de concentrar nas atividades de trabalho em casa, à falta de estimulação, ao caráter inapropriado do local, à renda familiar e à insegurança em trabalhar remotamente e menos aos conteúdos referentes ao primeiro fator. Essa diferenciação não foi encontrada na literatura. De qualquer forma, Ugwu, Enwereuzor e Mazei (2023), sem fazer tal diferenciação, associaram os conflitos também aos mesmos aspectos.

Outras pesquisas no campo da saúde mental têm sublinhado elevados níveis de conflito trabalho-família entre servidores nas universidades, independente da pandemia e do crescimento do trabalho remoto (BORGES et al., 2023; MABILIA et al., 2023). Isso conduz a compreender as experiências da pandemia da COVID-19 como um agravante do problema. Mas Martins, Aguiar e Bastos (2020) previram semelhantemente que como tais conflitos são influenciados pelas exigências do trabalho e, ao mesmo tempo, pela forma de organização das famílias em qualquer período, também seriam frente a situação da pandemia.

Retomando-se que os participantes do sexo masculino tenderam a pontuar mais elevado no fator DES, apresenta-se a hipótese de que o fato ocorre porque eles têm menos história com a porosidade entre os âmbitos profissionais e familiares/domésticos do que as mulheres. Sugere-se explorar essa hipótese em outras pesquisas.

Desamparo Organizacional

A composição do fator DO pelos seus itens e os escores dos participantes corroboraram os achados de Matias et al. (2023) de percepção de falta de suporte/apoio organizacional e de dificuldades tecnológicas e com a internet. Corroboram também achados de Giacomello et al. (2022), embora esses autores tenham pesquisado com a população em geral.

Lopes e Lunardi (2022), focalizando especialmente em ações universitárias, tiveram, por um lado, uma avaliação geral positiva dos

22
BORGES, L.O; BARROS, S.C; HELENO, C.T. *Trabalhar durante a pandemia da covid-19 em universidades públicas*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p. 04-31, abr./2025.

<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

respondentes acerca do apoio efetivado pela universidade e a cooperação da gestão da instituição no trabalho em casa, com destaque para os treinamentos realizados. Por outro lado, seus resultados também indicaram que a falta de apoio para cobrir os custos com internet, energia elétrica, aquisição de equipamentos por parte dos servidores etc., configuraram um aspecto negativo, de desamparo organizacional, como na presente pesquisa. No entanto, o desamparo apreendido aqui se apresenta mais extensivo que em Lopes e Lunardi (2022). É provável que essas diferenças estejam refletindo estilos de gestão. A favor deste argumento, há diferença significativa nos escores dos participantes por universidade, sendo os servidores com tendência a apresentar os maiores escores da UC. Essa instituição tem o menor tempo de existência entre as quatro e, no período das atividades de campo, vivia uma gestão considerada sob intervenção federal. Sandall e Mourão (2020) assinalaram que o teletrabalho compulsório desafia os gestores nas organizações.

Encontrou-se também sobre o DO que mulheres, principalmente docentes, tenderam a pontuar mais. A hipótese explicativa sobre isso, é que as atividades síncronas exigem uma delimitação mais clara de tempo de trabalho profissional e convivência familiar, conduzindo-as a sentir mais o impacto da insuficiência de suporte. Seria interessante explorar esses aspectos em pesquisas futuras. O controle do trabalho, também abarcado pelo fator, corroborou Lima (2022) ao apontar que o uso de tecnologia eleva o controle objetivo e subjetivo do trabalho. A adequada articulação dos resultados acerca de DO com as pesquisas publicadas e sua coerência com os demais resultados podem ser vistas como uma compensação pela fragilidade do fator nas análises fatoriais.

Guimarães et al. (2022a; 2022b) mostraram a insuficiência de suporte durante a pandemia a docentes e técnicos-administrativos, contribuindo para o desenvolvimento de atividades em condições ergonômicas inadequadas, contribuindo para a apresentação de sintomas musculoesqueléticos.

Considerações finais

Os resultados suportaram a avaliação de consecução do objetivo anunciado ao início do artigo, caracterizando a experiência de docentes e TAE da pandemia da COVID-19. A prevalência de categorias de sofrimento mostram adicionalmente à intensificação da precariedade e depreciação das universidades, conforme apontamos introdutoriamente.

Os resultados também garantiram a disponibilização de duas versões do QETP. Obviamente que, temporalmente, o QETP terá um uso limitado. Entretanto, ele pode servir de ponto de partida para elaboração de outros instrumentos que tenham como objeto temas relativos a desastres humanos, como: outras pandemias, acidentes de trabalho ampliados e desastres ecológicos. No momento, a pesquisa gerou um quadro diagnóstico sobre as instituições participantes com potência de apoio à compreensão de sequelas daquelas experiências, bem como dispor de mais critérios para guiar planejamentos abrangendo o uso de trabalho remoto.

Referências

ALMEIDA, T. M. C. Dilemas de gênero e o home office em meio à pandemia. Em GUIMARÃES, L. V. M.; CARRETEIRO, T. C.; NASCIUTTI, J. R. (Orgs), **Janelas da Pandemia**. Belo Horizonte: Editora Instituto DH, 2020. p. 39-48. Disponível em <https://institutodh.org/wp-content/uploads/2020/08/Janelas-da-Pandemia.pdf> Acesso em 31 maio 2024.

ALTAMIRANO, A.; AZUARA, O.; GONZÁLEZ, S. ¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo? Posibles escenarios para América Latina y el Caribe. **Banco Interamericano de Desarrollo (BID)**, p. 1-7, 2020. DOI: [10.18235/0002301](https://doi.org/10.18235/0002301).

ARARIPE, F. A. A. L.; NASCIMENTO, R. V.; PANTOJA, L. D. M.; PAIXÃO, G. C. Aspectos ergonômicos e distanciamento social enfrentados por docentes de graduações a distância durante a pandemia. **Revista Docência do Ensino Superior**, v. 10, p. 1-19, 2020. DOI: [10.35699/2237-5864.2020.24713](https://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.24713).

ARAÚJO, T. M.; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde**

Ocupacional, v. 46, n. e27, p. 1-11, 2021. DOI: [10.1590/2317-6369000030720](https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720).

BORGES-ANDRADE, J. E.; SAMPAIO, N. S. P. Desenho do trabalho e aprendizagem em contexto de pandemia. Em QUEIROGA, F. (Org), **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia**, v. 1. Brasília: SBPOT, 2020. p. 9-19. Disponível em <https://www.sbpot.org.br/publicacao/volume-1-home-office-guidelines-in-the-covid-19-pandemic-2/> Acesso em 31 maio 2024.

BORGES, L. O.; MOTTA, G. M. V.; GARCIA-PRIMO, G. M.; BARROS, S. C.; HELENO, C. T. Working Conditions and Mental Health in a Brazilian University. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 20, n. 2, p. 1536-1555, 2023. DOI: [10.3390/ijerph20021536](https://doi.org/10.3390/ijerph20021536)

CALDAS, M. P.; SILVA, J. P.; SANTOS, K. D. A. Impactos da pandemia da Covid-19 na saúde mental do professor: uma revisão integrativa de literatura. **Roteiro**, v. 47, p. e27751, 2022. DOI: [10.18593/r.v47.27751](https://doi.org/10.18593/r.v47.27751)

CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, n. 24, p. 5-15, 2003. DOI: [10.1590/51413-24782003000300002](https://doi.org/10.1590/51413-24782003000300002)

COELHO, L. G.; OLIVEIRA, W. A.; SILVA, A. G. F.; BARRETO, L. K. S.; PEREIRA, T. M. F. Percepções sobre o trabalho remoto durante o período pandêmico: um estudo de caso no Instituto Federal do Ceará. **Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento**, v. 11, n. 2, p. 476-492, 2022. DOI: [10.3895/rbpd.v11n2.14554](https://doi.org/10.3895/rbpd.v11n2.14554)

COELHO-LIMA, F.; BENDASSOLLI, P. F. Trabalhadores e trabalhadores na informalidade: intervenções possíveis. Em MORAES, M. M. (Org), **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**, v. 2. Brasília: SBPOT, 2020, p. 35-44. Disponível em <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/volume-2-os-impactos-da-pandemia-para-o-trabalhador-e-suas-relacoes-com-o-trabalho.pdf> Acesso em 31 maio 2024.

CRUZ, R. R.; PINHEIRO, L. V. S. De volta para o futuro: paradoxos do retorno ao trabalho docente no contexto da pandemia. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, v. 17, n. 1, p. 134-159, 2024. DOI: [10.5007/1983-4535.2024.e95177](https://doi.org/10.5007/1983-4535.2024.e95177).

25

BORGES, L.O; BARROS, S.C; HELENO, C.T. *Trabalhar durante a pandemia da covid-19 em universidades públicas*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p. 04-31, abr./2025.
<http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

FERREIRA, M. C.; ROCHA FALCÃO, J. T. Trabalho em contexto de pandemia, saúde mental e qualidade de vida no trabalho: diretrizes essenciais. In MORAES, M. M. (Org), **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**, v. 2. Brasília: SBPOT, 2020, p. 23-33. Disponível em <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/volume-2-os-impactos-da-pandemia-para-o-trabalhador-e-suas-relacoes-com-o-trabalho.pdf>. Acesso em 31 maio 2024.

FRAINER, D. E. S.; BRAZ, F. J.; MIGLIORINI, G.; ROSA, H. I.; SILVA, J. V. B. M.; LEAL, M.; RAQUEL, R.; FRUNEAUX, S. C. Trabalho remoto: um olhar dos servidores e servidoras do Instituto Federal Catarinense. **Potekin**, v. 1, n. 3, p. 40-51, 2020. Disponível em <https://www.potekin.sinasefe-ifc.org/wp-content/uploads/2020/12/potekin3-04-Trabalho-remoto-um-olhar-dos-servidores-e-servidoras.pdf> Acesso em 31 maio 2024.

GALEANO, G. B.; SOUZA, F. M.; GUARESCHI, N. M. F. (2021). Violência estatal no Brasil: ininterrupta, deliberada e letal. **Revista Polis e Psique**, v. 11, n. spe, p. 112-137. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2238-152X202100200007&Ing=pt&nrm=iso

GIACOMELLO, L. B. A.; GIONGO, C. R.; RIBEIRO, B. C.; PEREZ, K. V. Teletrabalho na pandemia de Covid-19: impactos na saúde mental de trabalhadores. **Trabalho (En)Cena**, v. 7, p. e022029, 2022. DOI: [10.20873/2526-1487e022029](https://doi.org/10.20873/2526-1487e022029).

GRANT, C. A.; WALLACE, L. M.; SPURGEON, P. C. An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance, **Employee Relations**, v. 35 n. 5, p. 527-546, 2013. DOI: [10.1108/ER-08-2012-0059](https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059).

GUIMARÃES, B.; CHIMENEZ, T.; MUNHOZ, D.; MINIKOVSKI, H. Pandemia de COVID-19 e as atividades de ensino remotas: riscos ergonômicos e sintomas musculoesqueléticos dos docentes do Instituto Federal Catarinense. **Fisioterapia & Pesquisa**, v. 29, n.1, p. 96-102, 2022. DOI: [10.1590/1809-2950/21020229012022PT](https://doi.org/10.1590/1809-2950/21020229012022PT).

GUIMARÃES, B.; SILVA, T.; MUNHOZ, D.; LANDIVAR, P. Riscos ergonômicos e sintomas musculoesqueléticos em técnicos administrativos do Instituto Federal Catarinense durante o teletrabalho na pandemia da

COVID-19. **Fisioterapia & Pesquisa**, v. 29, n.3, p. 278-283, 2022b. DOI: [10.1590/1809-2950/22010829032022PT](https://doi.org/10.1590/1809-2950/22010829032022PT).

HINO, M. C. (2019). Desafios da educação na era tecnológica. **Trabalho & Educação**, v. 28, n. 1, p. 127-139.

JUNGES, V. C.; SCHUCH, C. O. S.; BECKER, R. G.; KLEIN, L. L.; VIEIRA, K. M.; CAMPOS, S. A. P. Engagement of university professors in the COVID-19 Pandemic: influence of organizational support. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 15, p. e520101521791, 2021. DOI: [10.33448/rsd-v10i15.21791](https://doi.org/10.33448/rsd-v10i15.21791).

KAHHALE, E. S.; SILVA, I. R.; MACEDO, J. P. S.; STICCA, M. G.; IRIGARAY, T. Q.; FREITAS, C. P. P. Impactos da Pandemia da COVID-19 sobre os Programas. In: TOMANARI, G. Y.; SANTOS, A. A.; MOURÃO, L. (Orgs), **Pós-graduação em Psicologia no Brasil: Percurso, Panorama Atual e Desafios**. São Paulo: Vetor, 2023, p. 181-198.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. C. Teletrabalho durante a pandemia: experiência do corpo técnico da universidade do estado de Santa Catarina – UDESC. **Revista Pensamento & Realidade**, v. 35, n. 3, p. 87-109, 2020. DOI: [10.23925/2237-4418.2020v35i3p.87-109](https://doi.org/10.23925/2237-4418.2020v35i3p.87-109)

LEMONS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Women in home office during the COVID-19 Pandemic and Work-Family Conflict Configurations. **Journal of Business Management**, v. 60, n. 6, p. 388-399. 2020. DOI: [10.1590/S0034-759020200603](https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603)

LIMA, M. S. Tecnologia e precarização da saúde do trabalhador: Uma coexistência na era digital. **Serviço Social & Sociedade**, v. 144, 153-172. 2022. DOI: [10.1590/0101-6628.285](https://doi.org/10.1590/0101-6628.285)

LOPES, A. L. R.; LUNARDI, G. L. Adoção do teletrabalho em instituições de ensino durante a pandemia da covid-19: um estudo realizado com os servidores técnicos administrativos da Universidade Federal do Rio Grande – FURG. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 13, n. 2, p. 26-54, 2022. DOI: [10.7769/gesec.v13i2.1282](https://doi.org/10.7769/gesec.v13i2.1282).

MABILIA, M.; PIZZOLI, M. F. F.; GANZER, P. P.; DULLIUS, R.; OLEA, P. M. Conflito trabalho e família: um estudo sobre a percepção das servidoras de uma instituição federal de ensino. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, v. 16, n. 12, p. 30248-30272, 2023. DOI: [10.55905/revconv.16n.12-072](https://doi.org/10.55905/revconv.16n.12-072)

27

BORGES, L.O; BARROS, S.C; HELENO, C.T. *Trabalhar durante a pandemia da covid-19 em universidades públicas*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p. 04-31, abr./2025. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

MALHOTRA, N. K.; LOPES, E. L.; VEIGA, R. T. Modelagem de Equações Estruturais com Lisrel: Uma Visão Inicial. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 28-43, 2014. DOI: [10.5585/remark.v13i2.2698](https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2698)

MALVEZZI, S.; HAZIN, I.; BIZARRO, L. A Psicologia no Enfretamento da Revolução da COVID-19. In: BENTIVI, D. R. C. (Org.), **Retrato da psicologia brasileira no cenário da COVID-19**, v. 3. Brasília: SBPOT, 2020. p. 1-12. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/volume-3-retrato-da-psicologia-brasileira-no-cenario-da-covid-19.pdf>. Acesso em: 31 maio 2024.

MARTINS, L. B.; AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. COVID-19: seus impactos nas relações trabalho-família. Em QUEIROGA, F. (Org), **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**, v. 1. Brasília: SBPOT, 2020. p. 49-58. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/volume-1-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19.pdf>. Acesso em: 31 maio 2024.

MATIAS, A. B.; FALCÃO, M. T. C.; GROSSEMAN, S.; GERMANI, A. C. C. G.; SILVA, A. T. C. A pandemia da COVID-19 e o trabalho docente: percepções de professores de uma universidade pública no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, n. 2, p. 537-546, 2023. DOI: [10.1590/1413-81232023282.11972022](https://doi.org/10.1590/1413-81232023282.11972022)

MEDEIROS, D. M. O teletrabalho durante a pandemia da COVID-19: indicadores da intensificação do trabalho docente. **Revista Educação e Políticas em Debate**, v. 10, n. 3, p. 1158-1171, 2021. DOI: [10.14393/REPOD-v10n3a2021-62304](https://doi.org/10.14393/REPOD-v10n3a2021-62304)

MELGES, F.; CALARGE, T. C. C.; BENINI, E. G.; PACHECO, A. P. C. A Nova Precarização do Trabalho: Um Mapa Conceitual. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 29, n. 103, p. 652-680, 2022. DOI: [10.1590/1984-92302022v29n0032PT](https://doi.org/10.1590/1984-92302022v29n0032PT)

MELO, D. C.; SANTOS, P. G. C. Trabalho Remoto Emergencial Advindo da COVID-19: Potencialidades e Desafios para Executivos. **Revista Gestão Organizacional**, v. 15, n. 2, p. 23-43, 2022. DOI: [10.22277/rgo.v15i2](https://doi.org/10.22277/rgo.v15i2)

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Balanço do Ministério da Economia registra quase 81 mil servidores em trabalho remoto**. Publicado em 08 julho.2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt->

28

BORGES, L.O; BARROS, S.C; HELENO, C.T. *Trabalhar durante a pandemia da covid-19 em universidades públicas*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p. 04-31, abr./2025. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

[br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2020/07/balanco-do-ministerio-da-economia-registra-quase-81-mil-servidores-em-trabalho-remoto](https://www.sbpot.org.br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2020/07/balanco-do-ministerio-da-economia-registra-quase-81-mil-servidores-em-trabalho-remoto). Acesso em 31 maio 2024.

MORAES, M. M. (Org.). **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**, v. 2. Brasília: SBPOT, 2020. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/volume-2-os-impactos-da-pandemia-para-o-trabalhador-e-suas-relacoes-com-o-trabalho.pdf>. Acesso em 31 maio 2024.

NOGUEIRA, J. F. S.; PALMIERE, J. A. F. Relações Multi/interculturais em tempos de pandemia: reflexões identitárias com acadêmicos indígenas no ambiente universitário. **Revista Polis e Psique**, v. 11, n. spe, p. 204-226, 2021. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2238-152X2021000200011&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 28 maio 2024.

OLIVEIRA, M. A. M.; PASCHOALINO, J. B. Q. Ensino Superior: Educação a Distância e Mercantilização do Ensino Superior. **Trabalho & Educação**, v. 28, n. 1, p. 83-95, 2019. DOI: [10.35699/2238-037X.2019.9865](https://doi.org/10.35699/2238-037X.2019.9865)

PONTES, F. R.; ROSTAS, M. H. S. G. Precarização do trabalho do docente e adoecimento: COVID-19 e as transformações no mundo do trabalho, um recorte investigativo. **Revista Thema**, v. 18, n. Esp., p. 278-300, 2020. DOI: [10.15536/thema.V18.Especial.2020.278-300.1923](https://doi.org/10.15536/thema.V18.Especial.2020.278-300.1923)

PORTO, J. B.; PUENTE-PALÁCIOS, K.; NEIVA, E., Ajustes e Mudanças Organizacionais em tempos de pandemia da COVID-19. In SBPOT (Org.). **COVID-19 e impactos no mundo do trabalho**, v. 1. 2020. Disponível em www.sbpot.org.br/covid-19-e-os-impactos-no-mundo-do-trabalho. Acesso em: 31 maio 2024.

QUEIROGA, F. (Org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**, v. 1. Brasília: SBPOT, 2020. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/volume-1-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19.pdf>. Acesso em 31 maio 2024.

RIBEIRO, C. V. S.; LEDA, D. B. O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas universidades federais brasileiras: repercussões na subjetividade. **Educação em Revista**, v. 32, n. 4, p. 97-117, dez. 2016. DOI: [10.1590/0102-4698161707](https://doi.org/10.1590/0102-4698161707)

29

BORGES, L.O; BARROS, S.C; HELENO, C.T. *Trabalhar durante a pandemia da covid-19 em universidades públicas*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p. 04-31, abr./2025. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

SANDALL, H.; MOURÃO, L. Desempenho no Trabalho: Desafios para Trabalhadores e Gestores em Teletrabalho Compulsório. In: QUEIROGA, F. (Org). **Orientações para o home-office durante a pandemia de COVID-19**. Brasília: SBPOT, 2020, p. 21-30.

SANTANA, L. L.; RAMOS, T. H.; ZIESEMER, N. B.; CARVALHO, T. P.; PEDROLO, E. Fatores intervenientes na qualidade de vida docente durante a pandemia da COVID-19. **Revista Actualidades Investigativas em Educación**, v. 22, n. 1, p. 219-250. 2022. DOI: [10.15517/aie.v22i1.447441](https://doi.org/10.15517/aie.v22i1.447441)

SÍGOLO, V. M.; PERCASSI, J.; ARANTES, P. F.; SANO, H.; MOURA, M.; FOGUEL, D.; SMAILI, S. S.; CHIORO, D. A onda pró-ciência em tempos de negacionismo: percepção da sociedade brasileira sobre ciência, cientistas e universidades na pandemia da COVID-19. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 28, n. 12, p. 3687-3700. 2023. DOI: [10.1590/1413-812320232812.20212022](https://doi.org/10.1590/1413-812320232812.20212022)

SILVA, A. K. L.; COELHO-LIMA, F.; BARROS, S. C. The Covid-19 pandemic in the world of work: Psychosocial effects for the working class. **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 25, n. 2, p. 177-187, 2020. DOI: [10.22491/1678-4669.20200018](https://doi.org/10.22491/1678-4669.20200018)

SILVA, E. M.; MARINHO, S. P. P. O desconforto docente com a imposição para atuação na Educação a Distância e as Estratégias para sua superação. **Trabalho & Educação**, v. 28, n. 1, p. 169-185, 2019. DOI: [10.35699/2238-037X.2019.9870](https://doi.org/10.35699/2238-037X.2019.9870).

SILVA, L. M. M.; TAKESHITA, L. M. A. O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia. **Revista de Direito Sanitário**, v. 22, n. 2, p. e0013, 2022. DOI: [10.11606/issn.2316-9044.rdisan.2022.178603](https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.rdisan.2022.178603)

SOUSA, L. P.; PARADELA, V. C. Impactos da Pandemia da COVID-19 sobre profissionais que atuavam em home-office. **Gestão, Educação, Tecnologia e Saúde**, v. 3, n. Ed. Esp., p. 19-41, 2020. Disponível em: <https://ojs3x.gets.science/index.php/gets/article/view/56/61> Acesso em 12/04/2021

TAKAHASHI, A. R. W.; LOURENÇO, M. L.; SANDER, J. A.; SOUZA, C. P. S. Competence development and work-family conflict: Professors and gender. **Gender in Management: An International Journal**, v. 29, n. 4, p. 210 -228, 2014. DOI: [10.1108/GM-12-2012-0100](https://doi.org/10.1108/GM-12-2012-0100)

30

BORGES, L.O; BARROS, S.C; HELENO, C.T. *Trabalhar durante a pandemia da covid-19 em universidades públicas*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p. 04-31, abr./2025. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

UGWU, F. O.; ENWEREUSOR, I. K.; MAZEI, J. Is Working from home a blessing or a burden? Home demands as a mediator of the relationship between work engagement and Work-Life Balance. **Applied Research Quality Life**, v. 18, p. 341–364, 2023. DOI: [10.1007/s11482-022-10084-6](https://doi.org/10.1007/s11482-022-10084-6)

VICENTE, T. A.; ROTENBERG, L. Home-office e desigualdades de gênero entre docentes universitários na pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 38, n. 111, p. e3811012, 2023. DOI: [10.1590/3811012/2023](https://doi.org/10.1590/3811012/2023)

WINTERS, J. R. F.; NOGUEIRA, D. R.; HEIDEMANN, I. T. S. B.; DURAND, M. K.; MAGAGNIN, A. B.; ARAKAWA-BELAUNDE, A. M. Remote teaching during the COVID-19 pandemic: repercussions from professors' perspective. **Revista Brasileira De Enfermagem**, v. 76, n. Suppl. 1, p. e20220172, 2023. DOI: [10.1590/0034-7167-2022-0172](https://doi.org/10.1590/0034-7167-2022-0172)

WOOD, S.; MICHAELIDES, G.; INCEOGLU, I.; NIVEN, K.; KELLEHER, A.; HURREN, E.; DANIELS, K. Satisfaction with one's job and working at home in the COVID-19 pandemic: A two-wave study. **Applied Psychology**, v. 72, p. 1409-1429, 2022. DOI: [10.1111/apps.12440](https://doi.org/10.1111/apps.12440)

Artigo apresentado em: 29/09/2024

Versão final apresentada em: 29/03/2025

Aprovado em: 29/03/2025

31

BORGES, L.O; BARROS, S.C; HELENO, C.T. *Trabalhar durante a pandemia da covid-19 em universidades públicas*. R. Laborativa, v. 14, n. 1 p. 04-31, abr./2025.
<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>