
SER Social

PANDEMIA DE COVID-19 E POLÍTICAS SOCIAIS
Brasília (DF), v. 25, nº 51, julho a dezembro de 2022

Trabalho remoto em uma universidade: condições de trabalho, sobrecarga e assédio moral

*Remote work at a university: working conditions,
overload and moral harassment*

*Trabajo a distancia en una universidad: condiciones laborales,
sobrecarga y acoso moral.*

Tatiana dos Anjos Magalhães¹
<https://orcid.org/0000-0001-5247-269X>

Lúcia Rotenberg²
<http://orcid.org/0000-0002-4132-2167>³

Recebido em: 30/04/2022

Aprovado em: 1º/06/2022

Resumo: O trabalho remoto foi implementado nas instituições públicas de ensino superior como medida sanitária para conter o avanço da pan-

1 Assistente Social. Mestre em Saúde Pública. Doutoranda em Saúde Pública pela Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (ENSP/FIOCRUZ). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4963957691254022>.

2 Bióloga. Doutora em Psicologia. Pesquisadora do Instituto Oswaldo Cruz (IOC/FIOCRUZ). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0606137746805144>.

3 Não contamos com financiamento externo. Os recursos que viabilizaram o estudo que originou o presente artigo foram providos pelo Instituto Oswaldo Cruz (IOC), no qual a coordenadora da pesquisa, Prof.^a Dr.^a Lúcia Rotenberg, é lotada no Laboratório de Educação em Ambiente e Saúde. O Instituto Oswaldo Cruz faz uma distribuição anual de recursos entre os laboratórios, que o utilizam para a realização das pesquisas.

demia de Covid-19 no Brasil. Entretanto, tal medida representou uma mudança significativa no modo de trabalhar. O caráter repentino e o uso mais frequente de tecnologias de comunicação repercutiram nas condições de trabalho e saúde da comunidade universitária. Assim, o presente artigo tem por objetivo analisar as condições de trabalho dos servidores técnico-administrativos neste período, utilizando como instrumento um roteiro semiestruturado de entrevistas, que foram realizadas *on-line*, com a utilização da plataforma *Google Meets*. Como resultado, os servidores mencionam a falta de apoio institucional, a sobrecarga de trabalho, o aumento das demandas de trabalho e o assédio moral. A análise do impacto do trabalho remoto nessa população é de suma importância para planejar o retorno às atividades presenciais com menos impacto na saúde mental dos servidores técnico-administrativos.

Palavras-chave: Universidade. Trabalho remoto. Condições de trabalho. Assédio moral. Serviço público.

Abstract: Remote work was implemented in Public Higher Education as a health measure to contain the advance of the Covid-19 pandemic in Brazil. However, this measure represented a significant change in the way of working. The sudden character and the more frequent use of communication technologies had repercussions on the working and health conditions of the university community. Thus, this article aims to analyze the working conditions of technical-administrative employees in this period, using a semi-structured interview script as an instrument. The interviews were conducted online, using the *Google Meets* platform. As a result, the servers mention the lack of institutional support, overload work, increased work demands and moral harassment. The analysis of the impact of remote work on this population is of paramount importance to plan the return to face-to-face of the activities with less impact on the mental health of technical-administrative servers.

Keywords: University. Remote work. Working conditions. *Bullying*. Public service.

Resumen: El trabajo remoto se implementó en las Instituciones de Educación Superior Públicas como medida sanitaria para contener el avance de la pandemia de Covid-19 en Brasil. Sin embargo, esta medida representó un cambio significativo en la forma de trabajar. El carácter repentino y el uso más frecuente de las tecnologías de la comunicación repercutieron en las condiciones laborales y de salud

de la comunidad universitaria. Así, este artículo tiene como objetivo analizar las condiciones de trabajo de los empleados técnico-administrativos en este período, utilizando como instrumento un guión de entrevista semiestructurada. Las entrevistas se realizaron en línea, utilizando la plataforma *Google Meets*. Como resultado, los servidores mencionan la falta de apoyo institucional, la sobrecarga de trabajo, el aumento de las exigencias laborales y el acoso moral. El análisis del impacto del trabajo remoto en esta población es de suma importancia para planificar el regreso a las actividades presenciales con menor impacto en la salud mental de los servidores técnico-administrativos.

Palabras clave: Universidad. Trabajo remoto. Condiciones de trabajo. *Bullying*. Servicio público.

INTRODUÇÃO

O ano de 2019 terminou com a notícia de uma nova doença que surgiu em Wuhan, na China, relatada inicialmente como uma pneumonia não identificada (GORBALENYA et al., 2020). Não demorou para que os cientistas percebessem que se tratava de um vírus cuja família já era conhecida, o coronavírus. A gravidade da doença levou o mundo a ficar em alerta, pois os casos mais sérios poderiam causar a morte.

A pandemia provocada pelo coronavírus foi caracterizada como um dos maiores problemas de saúde pública internacional das últimas décadas, ocasionando uma grave crise social, que afetou a saúde mental da população mundial (FARO et al., 2020). A alta taxa de infecção do vírus e a facilidade de sua propagação resultaram no aumento exponencial do número de casos, levando ao colapso dos sistemas de saúde de vários países em quase dois anos de pandemia (CHAHROUR et al., 2020).

Os países foram impactados pelo novo coronavírus à medida que os casos e as mortes aumentaram. Diante de tal ameaça invisível, muitos adotaram medidas de distanciamento social e isolamento, fechando escolas e universidades. Muitos trabalhadores que não atuavam nos serviços essenciais passaram a exercer suas atividades de trabalho em ambiente doméstico.

Assim, a pandemia implicou repensar modos de trabalhar, de estudar, de se relacionar, enfim, outras formas possíveis de viver. Ao longo de 2020 e 2021, muitos estudos foram produzidos sobre a saúde mental dos trabalhadores da saúde durante a pandemia (HOLMES et

al., 2020; KANG et al., 2020); porém, ainda são poucos os estudos sobre o impacto do trabalho remoto à saúde mental dos trabalhadores.

As universidades públicas e instituições de pesquisas foram extremamente demandadas a dar respostas sobre o coronavírus, tanto no que diz respeito à produção de vacinas quanto de respiradores mecânicos, além do sequenciamento genômico⁴. No caso do Brasil, a relevante contribuição das universidades à sociedade contrasta com o intenso processo de ataque à autonomia universitária, com forte redução de recursos financeiros e intensa precarização do seu conjunto de trabalhadores (LEHER, 2019; LIMA, 2009; RIBEIRO, 2012).

Embora as universidades e instituições de pesquisa venham ocupando um lugar de destaque na produção de informações e projeções sobre o novo coronavírus, pouco conhecimento se tem produzido sobre a força de trabalho das universidades (BRANCACCIO et al., 2021; GUTIÉRREZ; GALLARDO, 2020; ODRIOZOLA-GONZÁLEZ et al., 2020; RIBEIRO et al., 2021; SERRALTA; ZIBETTI; EVANS, 2020; VAN NIEKERK; VAN GENT, 2021; ZIBETTI; SERRALTA; EVANS, 2021). Ao manterem suas atividades laborais durante a pandemia, tais trabalhadores contribuem para o cumprimento da função social da universidade (SILVA, 2001).

Dentre as pesquisas relativas à comunidade universitária em outros países, estão os estudos conduzidos por Odrizola-González *et al.* (2020), Sahu (2020) e Nierkerk e Gent (2021). O primeiro estudo foi realizado na Universidade de Valladolid, na Espanha, e utilizou a Depression, Anxiety Stress Scale (DASS-21), identificando que a depressão foi o sintoma psicológico de maior destaque. Na referida pesquisa, 9,8% dos participantes eram da equipe administrativa, 78% eram estudantes e 13,4%, professores.

No estudo conduzido por Sahu (2020) sobre a educação e a saúde mental, com foco nos estudantes universitários, os autores identificaram sentimentos de incerteza e ansiedade devido ao crescimento rápido dos novos casos de coronavírus, aumentando o nível de estresse. O referido estudo não trouxe informações sobre a saúde mental do corpo administrativo da universidade.

4 Disponível em: <<http://apub.org.br/apubnaquarentena/universidades-publicas-lideram-projetos-de-combate-a-covid-19/>> e em <<https://ufmg.br/comunicacao/noticias/ufmg-mcti-e-governo-de-minas-assinam-protocolo-de-intencoes-do-centro-nacional-de-vacinas#:~:text=Os%20pesquisadores%20t%C3%AAm%20trabalhado%20no,%E2%80%9D%2C%20disse%20Sandra%20Goulart%20Almeida>>. Acesso em: 7 jul. 2022.

Nierkerk e Gent (2021) realizaram uma pesquisa em uma universidade na África do Sul, observando a relação entre a saúde mental e a sensação de bem-estar do corpo de *staff* daquela instituição. Os autores elencaram cinco fontes de preocupação: o medo da infecção, ano acadêmico interrompido, a família, o desemprego e as dificuldades financeiras.

Sobre as universidades brasileiras, cabe refletir sobre as pesquisas realizadas durante a pandemia por Serralta *et al.* (2020) e Zibetti *et al.* (2021). Os resultados da primeira pesquisa indicaram o trabalho, a saúde e o isolamento como as maiores preocupações dos participantes. A segunda pesquisa, que acompanhou longitudinalmente os trabalhadores de uma universidade no Brasil durante o trabalho remoto, identificou a mistura entre as atividades de trabalho e domésticas como fator de sofrimento.

Após dois anos de pandemia de Covid-19 e com algumas universidades públicas brasileiras retornando ao regime presencial ou ao chamado regime híbrido, é salutar analisar como o trabalho remoto afetou tais servidores, bem como em que condições esse trabalho foi realizado. Para isso, a pesquisa elegeu os servidores técnico-administrativos como população de estudo, considerando que o seu trabalho muitas vezes é invisibilizado dentro da rotina universitária (SABINO, 2021).

Assim, o objetivo do presente artigo é analisar a vivência de servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense (UFF) sobre as condições do trabalho remoto durante a pandemia e possíveis relações com a saúde mental, considerando a disponibilidade de equipamentos, o apoio institucional e a sobrecarga, assim como as demandas domésticas.

O artigo está ancorado no referencial teórico que norteia o campo da saúde do trabalhador, que considera o trabalho como central na discussão sobre os modos de viver e adoecer das populações (LAURELL, 1993; LAURELL; NORIEGA, 1989). Baseia-se, ainda, na concepção de que não é possível discutir as condições de trabalho dos servidores técnico-administrativos durante a pandemia de Covid-19 sem considerar o impacto do trabalho remoto na vida e na saúde da população estudada.

CONDIÇÕES DE TRABALHO NA UNIVERSIDADE PÚBLICA BRASILEIRA

Uma importante consideração deste trabalho é o aspecto social das doenças e como o capitalismo interage com elas. Um autor que

emprestou seu conhecimento para refletir sobre as epidemias além do caráter biológico foi Stark (1976). O autor considera a epidemia como parte de uma crise mais ampla gerenciada pelo capitalismo, já que nunca há leitos suficientes na sociedade capitalista (STARK, 1976). Uma das suas grandes contribuições é pensar além do estado de saúde e da doença, mas perceber a relação entre as epidemias e as condições de vida e trabalho. Para Stark (1976), as epidemias e as rebeliões surgem quando as condições de vida e trabalho estão insustentáveis. A crise social agravada com o advento da pandemia de Covid-19 não passou despercebida no interior das universidades públicas. O trabalho complexo realizado dentro de uma universidade pública é fortemente ligado aos enfrentamentos vividos por ela nos últimos anos. Desde o corte de verbas até o discurso anticientífico, as universidades têm sido constantemente atacadas, principalmente no que diz respeito à autonomia universitária (LEHER, 2017, 2019). Ao discutir o trabalho remoto, é possível ampliar a discussão sobre o trabalho e o processo de saúde-doença no seu interior, como forma de contribuir para o fortalecimento dos trabalhadores frente aos ataques.

Ferenc *et al.* (2015) identificaram que a educação superior está subordinada aos critérios de eficiência, baseados na lógica empresarial, em consonância com interesses de mercado. Tal fato ficou mais evidente após a década de 1990, quando a universidade deixou de ser categorizada como atividade exclusiva do Estado e passou a ser vista como um serviço e não como um direito (RIBEIRO; MANCIBO, 2013). Nesta linha, Ferenc *et al.* (2015) observam que os professores têm sofrido um aumento do seu ritmo de trabalho, arrocho salarial e sem possibilidade de aperfeiçoamento. A intensificação do trabalho decorrente das demandas dos programas de pós-graduação e dos órgãos de fomento os leva à escassez de tempo para refletir sobre o próprio trabalho.

Entre os servidores técnico-administrativos de uma universidade federal, o estabelecimento de metas dificilmente alcançáveis, a má relação com a chefia e o não reconhecimento profissional foram elencados como fatores de adoecimento no trabalho (MAGALHÃES; ROTENBERG, 2020). A burocracia institucional também foi apontada pelos servidores, bem como a relação entre professores e servidores técnico-administrativos (COIMBRA; BARROS, 2016; NUNES; LINS, 2009). Infelizmente, a categoria dos funcionários terceirizados ainda é uma categoria invisibilizada de trabalhadores, o que traz como consequência a ausência de estudos sobre essa população.

Quando a pandemia de Covid-19 avançou em território brasileiro, algumas medidas de proteção à saúde dos trabalhadores foram implementadas, dentre as quais a Instrução Normativa nº 21, que regulamentou o trabalho remoto dos servidores públicos federais (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020). Tal medida gerou, na universidade estudada, a Instrução Normativa nº 5, segundo a qual todos os servidores deveriam realizar seu trabalho remotamente, exceto aqueles que se encontram em atividades essenciais para a garantia da vida, da segurança, financeira e da estrutura física da universidade (UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE, 2020).

Cabe refletir que não ocorreu uma simples transposição das atividades de trabalho realizadas na universidade para o ambiente doméstico. Havia um contexto de grave crise social instaurada pela pandemia, assim como o medo presente no imaginário dos trabalhadores diante de uma doença grave e até então pouco conhecida. No caso do Brasil, os impactos trazidos pelo trabalho remoto na universidade ainda não foram estudados de maneira aprofundada. Apesar de ser uma medida de proteção à saúde dos trabalhadores, é importante destacar que foi uma mudança de rotina, de vida e um rompimento com uma realidade que, ainda que problemática, era conhecida pelos trabalhadores.

METODOLOGIA

O presente artigo é fruto da pesquisa intitulada “*Depressão, ansiedade e estresse entre os servidores técnico-administrativos de uma universidade pública no Rio de Janeiro em trabalho remoto durante a pandemia do Covid-19*”. A Universidade Federal Fluminense, local onde foi realizada a pesquisa, está localizada no Estado do Rio de Janeiro e possui 3.491 servidores docentes ativos, 3.861 servidores técnico-administrativos ativos e 1.997 funcionários terceirizados, conforme o portal da transparência da instituição. De acordo com a descrição de cargos, os servidores técnico-administrativos apresentam maior diversidade de atuação no campo institucional.

Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva de base mista, que utiliza técnicas quantitativas e qualitativas. Segundo Minayo (2014), as pesquisas quantitativas podem despertar questões que só poderão ser respondidas por métodos qualitativos, justificando a escolha pela abordagem mista. A etapa quantitativa consistia no preenchimento de um questionário

on-line enviado por *e-mail* para os servidores da universidade. A etapa qualitativa foi realizada por meio de uma entrevista semiestruturada realizada à distância por meio da plataforma *Google Meets*.

Para o presente artigo, foram utilizados os dados obtidos na etapa qualitativa, buscando contribuir para a análise sobre a relação entre a saúde mental e o trabalho remoto. Os critérios de inclusão na etapa quantitativa foram: ser servidor técnico-administrativo da Universidade Federal Fluminense e realizar trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19. Foram considerados como critérios de exclusão estar aposentado(a), afastado(a) do trabalho por motivo de férias, licença médica ou qualquer tipo de afastamento para qualificação/capacitação.

Para a etapa qualitativa, o critério de inclusão foi ter respondido “sim” à pergunta do questionário sobre o interesse em participar de uma entrevista remota. Os participantes foram contatados por *e-mail* para o agendamento da entrevista. A não concordância com a gravação quando contatado(a) foi um critério de exclusão da segunda etapa. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

O roteiro das entrevistas incluiu questões relacionadas às condições de vida e trabalho dos participantes. A transcrição integral e literal das entrevistas constituiu o material empírico, que foi submetido à análise temática de conteúdo, como preconiza Bardin (2016). A amostra final foi composta por 20 servidores técnico-administrativos, que consentiram em participar da entrevista e atenderam aos critérios de inclusão e exclusão.

Os preceitos éticos da pesquisa foram seguidos conforme orientação das Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016, tendo todos os entrevistados assinado o TCLE em todas as etapas do estudo. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética do Instituto Oswaldo Cruz/Fiocruz com o CAAE: 37174620.8.0000.5248 e pelo Comitê de Ética da Faculdade de Medicina/UFF com o CAAE 37174620.8.3001.5243.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A população do estudo foi composta por cinco homens cis, 14 mulheres cis e um participante preferiu não responder sobre sua identificação quanto ao gênero. Sobre a identificação por raça/etnia, 13

entrevistados se identificaram como brancos, seis como pardos/pretos e uma como amarela. A média de idade dos participantes foi de 40 anos, variando entre 32 e 54 anos. O tempo médio de trabalho na universidade foi de 8 anos, tendo variado entre um e 16 anos. Dos 20 servidores entrevistados, três se identificaram como pessoas com deficiência.

Houve grande diversidade quanto ao cargo dos servidores. Sete eram assistentes em administração, dois auxiliares em administração, um técnico de laboratório, duas psicólogas, uma assistente social, uma produtora cultural, uma bióloga, uma terapeuta ocupacional, uma química, uma secretária executiva e dois técnicos em assuntos educacionais.

A análise de conteúdo, com identificação do núcleo de sentido do material transcrito a partir das entrevistas, gerou as seguintes categorias: condições de trabalho, sobrecarga de trabalho e assédio moral.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

O conceito de condições de trabalho utilizado neste artigo é aquele mencionado por Dejours (2007), relacionado às pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas que incidem sobre o corpo do trabalhador, podendo ocasionar efeitos à saúde física e mental. As condições de trabalho dos servidores já eram precárias antes do trabalho remoto. A servidora E6 refere que as suas condições de trabalho agora são melhores, em comparação com o trabalho presencial. “A minha condição para o trabalho é melhor, não porque a pandemia tem me ajudado nisso, porque as condições que eu tinha antes não eram boas, eu não tinha telefone” (E6 preferiu não se identificar quanto ao gênero; é parda, tem 46 anos de idade e 15 anos de trabalho).

Estudos anteriores sobre servidores técnico-administrativos indicam que a falta de estrutura física, de equipamentos e de mobiliário já era um problema antes da pandemia de Covid-19 (MARQUES; PINTO, 2010; RIBEIRO; MANCEBO, 2013). Afirmar que as condições de trabalho dos servidores são melhores agora implica um risco de incorrer em um equívoco. Assim, a afirmativa se deve ao fato de que antes elas eram piores, mascarando o fato de que muitos servidores custearam suas condições de trabalho durante o trabalho remoto. “Em relação à condição de trabalho, a essa estrutura física, ela é toda minha, não é? Ela é toda pessoal. Não, não recebo nada da UFF para ajudar nessa estrutura.

Então... Aí, se for em relação à instituição, a estrutura é zero. Mas, né, enfim. Eu tenho a minha estrutura própria e aí eu consigo fazer” (E7, mulher cis, branca, 37 anos, 8 anos de trabalho).

A este respeito, Gidetti *et al.* (2022) estudaram o retorno ao trabalho entre membros administrativos de uma universidade pública na Itália. Os autores referiram que a falta de apoio institucional foi associada à exaustão, de tal forma que, quanto maior era o suporte institucional, menores eram os níveis de exaustão na população estudada.

No caso da universidade pesquisada, o que se percebeu entre os entrevistados foi a falta de suporte institucional mencionada pela maioria deles na etapa quantitativa. Em alguns casos, os servidores puderam levar os seus computadores institucionais para casa; entretanto, 78% dos servidores que responderam ao questionário informaram que não receberam equipamentos da instituição.

Minhas, minhas ferramentas, não é? Pessoais: meu computador, que toda hora dá problema; minha *internet*, que é da minha cidade, uma cidade do litoral pequena. Então, a gente não tem vários provedores, são dois só, e quando está ruim, está ruim. Quando chove, não consigo acessar a *internet* e meu celular. Então, assim, a universidade não me deu nada, nada: “ó, você está de trabalho remoto, se vira” (E20, mulher cis, parda, 41 anos, 11 anos de trabalho).

Não houve tempo hábil de preparação para a adoção do trabalho remoto como medida sanitária. A transição do trabalho presencial para o trabalho remoto não foi uma transição fácil, o que obrigou a universidade a buscar formas de se reinventar para manter a sua missão (RIBEIRO *et al.*, 2021; SAHU, 2020). “De, até agora, a gente, é, tem mantido a universidade funcionando, mas a gente não recebeu, não recebeu nada por isso” (E1, mulher cis, preta, 43 anos, 1 ano de trabalho).

Zibetti *et al.* (2021) mencionam que a transição para o trabalho remoto foi uma mudança drástica na rotina dos trabalhadores da universidade e que a mistura entre as atividades domésticas e o trabalho profissional se associou ao sofrimento mental. Tal aspecto também foi mencionado na presente pesquisa.

Tem gente que está adorando. Converso com algumas pessoas: “Nossa! Agora, não quero nem voltar”. Eu não gosto, não. Vou ser bem sincera [rindo]. É... Primeiro, que falando com a parte ergonômica, para mim, assim, tanto faz. Porque lá não era bom também. Mas falando com relação a... Acho que se mistura muito, essa coisa da atividade de casa com atividade do trabalho, assim. Fica uma coisa muito difusa. Eu não consigo separar bem isso. Conheço pessoas que conseguem superbem, gostam. Eu não (E10, mulher cis, amarela, 35 anos, 6 anos de trabalho).

O fato de que a servidora que fez o relato seja mulher reforça a importância de discutir as questões de gênero referentes ao trabalho remoto, como indicam Araújo e Lua (2021), entre outros autores, que ressaltam a relevância desse aspecto durante a pandemia. De fato, observamos maior sobrecarga entre as mulheres do que entre os homens nos dados oriundos da etapa do questionário, que serão abordados em outra publicação. Ribeiro *et al.* (2021) referiram, em sua pesquisa, que sentimentos como impotência, angústia e tristeza foram mais relatados entre as mulheres.

SOBRECARGA DE TRABALHO

Muitas atividades realizadas nas instituições públicas não foram pensadas para que fossem realizadas de maneira remota. Esse fato foi mencionado por Guidetti *et al.* (2022) como a primeira dificuldade no início do trabalho remoto, pois – além do trabalho a ser realizado – houve a necessidade da digitalização de alguns procedimentos, o que ocasionou uma sobrecarga de trabalho.

Então, assim: é, o pessoal está indo por conta própria, por amor mesmo, porque precisa, precisa receber os materiais tal e tal, e é isso assim. A gente, ninguém quer saber que eu estou respondendo *e-mail* meia-noite, ninguém quer saber que eu estou recebendo solicitação de professor domingo, só que diz: “Ah, você está em casa. Ah, imagina, você está em casa, está reclamando de quê? Você está em casa”. Tipo assim. É muito bom, é, essas pesquisas acontecerem, porque vai mostrar a realidade de cada um, e a gente está

trabalhando, não é brincadeira, não. É: “Ah, eu estou em casa não fazendo nada”. Não, estou trabalhando, já dei treinamento, é, fizemos várias coisas, organizamos várias coisas pela *internet*, não é? (E20, mulher cis, parda, 41 anos, 11 anos de trabalho).

A necessidade de adequar as práticas anteriores ao ambiente remoto demandou a realização de muitas reuniões em espaços virtuais. O fato de estarem em ambiente doméstico acarretou a diluição dos limites entre a casa e o trabalho. Tal fato colaborou para que as reuniões acontecessem cada vez mais em horários “não convencionais”, conforme relato da servidora a seguir.

Então, assim: a gente não tinha noção do quanto a gente tinha trabalhado, inclusive eu anotava, porque eu faço questão de anotar quando a reunião não era... Eu anotava o horário de início da reunião e o horário de término, sempre, e quando a reunião não era, é, num horário convencional, assim horário convencional assim, se fosse só de segunda a sexta até 9 horas, era normal ter a reunião nesse horário, mas assim: a gente se reunia domingo, feriado (E6 preferiu não se identificar quanto ao gênero; é parda, tem 46 anos de idade e 15 anos de trabalho).

No momento atual, em que as universidades no Brasil retomam as atividades presenciais, é importante considerar os efeitos do aumento da demanda de trabalho tanto no regime remoto quanto durante esse período de transição para o retorno presencial. O aumento das demandas de trabalho, observado em pesquisa na Itália, esteve associado à exaustão emocional tanto no trabalho presencial quanto no trabalho híbrido (GUIDETTI et al., 2022).

Até para mim mesmo, porque, assim, às vezes, não era nem a questão da minha chefia me cobrar nada, mas, às vezes, assim, eu vi que tinha muita coisa para fazer e eu, por exemplo, trabalhei depois do meu horário, trabalhei até uma, meia-noite, 1h da manhã, trabalhei sábado, trabalhei domingo, coisa que eu não deveria ter feito. Ninguém me pediu para fazer isso, mas eu fiz, entendeu? (E01, mulher cis branca, de 38 anos de idade, 3 anos de trabalho).

A fadiga crônica e a sensação de esgotamento foram mencionadas como fatores associados ao estresse pela implementação do trabalho remoto (GUTIÉRREZ; GALLARDO, 2020). Tal fato decorre do aumento das horas de trabalho, das condições de trabalho inadequadas e do uso de ferramentas tecnológicas como forma de manter as atividades da universidade (GUTIÉRREZ; GALLARDO, 2020).

Embora a servidora tenha mencionado que não foi solicitado por ninguém que ela trabalhasse mais, ela percebeu esse aumento de trabalho. Tal percepção durante o período remoto foi mencionada por cerca da metade dos servidores que responderam ao questionário na etapa quantitativa. Nesse sentido, 45% dos servidores que responderam ao questionário referiram ter percebido o trabalho em volume maior do que o de costume durante o período remoto.

ASSÉDIO MORAL

Além das condições de trabalho e da sobrecarga de trabalho durante o período de pandemia, o assédio moral também esteve presente na fala dos entrevistados, sendo este um tema ainda pouco debatido no interior da universidade.

O assédio moral se caracteriza como uma “exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes” (MUNIZ, 2008, p. 53). Na administração pública, o tema apresenta algumas particularidades, pois – devido ao caráter burocrático do setor – a identificação e a aplicação de punições são um desafio para aqueles que pretendem apresentar denúncias nesses casos (GOMES; LIMA, 2019). “Minha relação com ela [chefia] melhorou muito remotamente. Absurdamente. Porque a gente sabe que a UFF tem problema muito sério de assédio moral, que está incrustado, e que os docentes ou não enxergam ou não querem enxergar que fazem assédio” (E19, mulher cis, parda, 39 anos, 3 anos de trabalho).

Existem dois tipos de assédio moral: o assédio moral vertical, quando praticado em uma relação jurídica de subordinação, e o assédio moral horizontal, que é aquele praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico. O assédio moral vertical é denominado descendente quando a pessoa que pratica o assédio é hierarquicamente superior. Por sua vez, é chamado de assédio vertical ascendente quando praticado por aquele que é hierarquicamente inferior (MUNIZ, 2008).

O assédio moral mais comum é o assédio moral vertical descendente, como é o caso mencionado pela servidora cujo relato foi apresentado por último. A servidora identifica os docentes como praticantes desse assédio, corroborando a observação de que o assédio moral descendente é o mais frequente, pois – em sua maioria – são os docentes que ocupam as funções de chefias dentro da universidade.

Em outro relato, outro servidor entrevistado aborda as reuniões de equipe e a sua dinâmica de funcionamento:

Não há diálogo, só um “pode falar”, todo esse... Um fala e os outros só escutam e qualquer um que se manifeste é... é chamado a atenção, é... coisa... Então, assim, aí todo mundo acaba ficando constrangido e já virou uma prática. Reunião é só para ouvir, é só um monólogo, uma palestra, alguém fala ali e aí só para ver... E a maioria das reuniões que a gente teve foi reunião só para divulgar coisas que estão no boletim, que estão, não sei... Ah, fez isso, fez aquilo, fez não sei o que, fez não sei o que (E16, homem cis, branco, 51 anos, 8 anos de trabalho).

Analisar o assédio moral como prática de gestão ainda é uma perspectiva pouco estudada e discutida na universidade, mas que se apresenta na fala do entrevistado E16, em que uma equipe inteira é constrangida pelo chefe. Gomes e Lima (2019) também identificaram que a cultura institucional favorece a prática do assédio, devido à dificuldade de identificação e penalização dos casos.

Silva *et al.* (2020) analisaram o assédio moral no trabalho remoto em uma universidade federal, a partir da percepção dos trabalhadores. Os autores buscaram identificar os comportamentos referentes ao assédio moral, descrevendo uma série de comportamentos negativos característicos dessa prática. Entre esses comportamentos negativos estão: receber ligações e mensagens em meios não oficiais, solicitar demandas fora do horário de trabalho, em período de férias, feriados ou finais de semana e ser alvo de fofocas, difamações ou boatos (SILVA; SALLES; DUARTE, 2020). “Eu vejo que, de vez em quando, tem gente que manda *e-mail* 23h da noite. Eu não vou responder *e-mail* 23h da noite. Por mais que eu veja que eu recebi um *e-mail*, eu não vou responder, porque tem que entender que... é... trabalho remoto, continua sendo trabalho” (E17, mulher cis, branca, 33 anos, 3 anos de trabalho).

O recebimento de demandas fora do horário de trabalho foi mencionado por 50% da população que respondeu ao questionário na etapa quantitativa. Situações como essas muitas vezes não são percebidas como comportamentos negativos, uma vez que, durante o trabalho remoto, o *WhatsApp* foi incorporado como ferramenta de trabalho sem problematizações, como foi observado por Rosa *et al.* (2021), entre outros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A adoção do trabalho remoto não só traz novas reflexões sobre o trabalho na universidade, como trouxe luz a antigos problemas. Como indicam as falas dos trabalhadores estudados, dificuldades ligadas às condições de trabalho, à sobrecarga e ao assédio moral geram algum grau de sofrimento mental. Além do sofrimento vivido pela população de maneira geral durante a pandemia de Covid-19, os trabalhadores das universidades ainda tiveram um sofrimento adicional devido à pressão particular por apoiar as aulas *on-line* e os estudantes nesse período (ZIBETTI; SERRALTA; EVANS, 2021).

Neste sentido, o presente artigo buscou contribuir com os aspectos referentes às vivências dos servidores técnico-administrativos sobre os desafios do trabalho remoto. Os resultados do presente estudo corroboraram os apontamentos realizados em pesquisas anteriores, nas quais os aspectos de exaustão e sofrimento mental foram mencionados pelos entrevistados. A análise dos resultados aqui apresentados, face a outras investigações na área, é limitada em função dos poucos estudos de abordagem qualitativa sobre a vivência dos servidores durante o trabalho remoto.

No momento em que muitas universidades federais já preparam o retorno presencial, cabe fazer uma memória dos aspectos do trabalho remoto vivenciado pela comunidade acadêmica para que possa impulsionar práticas de trabalho menos adoecedoras. Conforme mencionado por Gidetti *et al.* (2022), o retorno ao trabalho é potencialmente estressante. Voltar ao “novo normal”, após dois anos de trabalho remoto, será um desafio para toda a força de trabalho na universidade. A observação de que muitos problemas apontados já existiam, tendo sido potencializados pelo trabalho remoto (ou amenizados, no caso das condições de trabalho), reforça a demanda por ações no campo da saúde do trabalhador que venham a beneficiar os servidores da universidade, condição precípua para que esta venha a cumprir sua função social.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, T. M. de; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de Covid-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 3 maio 2021.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BRANCACCIO, M. et al. Effects of the Covid-19 Pandemic on Job Activity, Dietary Behaviours and Physical Activity Habits of University Population of Naples, Federico II-Italy. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, nº 4, 5 fev. 2021.
- CHAHROUR, M. et al. A Bibliometric Analysis of Covid-19 Research Activity: A Call for Increased Output. **Cureus**, 21 mar. 2020.
- COIMBRA, B. C.; BARROS, M. E. B. Relações de trabalho em uma universidade pública: atividade de servidores técnicos administrativos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 19, nº 1, p. 13, 2016.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- FARO, A. et al. Covid-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 37, p. e200074, 2020.
- FERENC, A. V. F.; BRANDÃO, A. C. P.; BRAÚNA, R. de C. de A. Condições de Trabalho Docente em uma Universidade Pública. **Revista Eletrônica Pesquiseduca**, v. 7, nº 14, p. 358–384, 2015.
- GOMES, L. F. G.; LIMA, M. E. A. O assédio moral no contexto universitário: o caso de uma IFES em Minas Gerais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 22, nº 1, p. 1–14, jun. 2019.
- GORBALENYA, A. E. et al. Severe acute respiratory syndrome-related coronavirus: The species and its viruses – a statement of the Coronavirus Study Group. 11 fev. 2020.
- GUIDETTI, G. et al. Return to Work during the Covid-19 Outbreak: A Study on the Role of Job Demands, Job Resources, and Personal Resources upon the Administrative Staff of Italian Public Universities. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, nº 4, p. 1995, jan. 2022.

GUTIÉRREZ, R. J.; GALLARDO, F. H. Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la Covid-19. **Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria**, v. 14, nº 2, p. e1310–e1310, 4 dez. 2020.

HOLMES, E. A. et al. Multidisciplinary research priorities for the Covid-19 pandemic: a call for action for mental health science. **The Lancet Psychiatry**, v. 7, nº 6, p. 547–560, jun. 2020.

KANG, L. et al. The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. **The Lancet Psychiatry**, v. 7, nº 3, p. e14, mar. 2020.

LAURELL, A. La construcción teórico- metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores. Em: **Para la investigación sobre la salud de los trabajadores**. Série Paltex, Salud y Sociedad 2000. Washington: OPAS, 1993.

LAURELL, A.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.

LEHER, R. Darcy Ribeiro e a universidade (cada vez mais) necessária. **Revista Arte de Educar**, v. 3, nº 2, p. 145–153, out. 2017.

LEHER, R. Autonomia universitária e liberdade acadêmica. **Revista Contemporânea de Educação**, v. 14, nº 29, p. 19, abr. 2019.

LIMA, K. Contrarreforma da educação nas universidades federais: o REUNI na UFF. Em: ANDES- SN (Ed.). **Universidade e Sociedade** 44. 44ª ed. Brasília-DF: [s.n.], v. ano XIX, p. 147–158.

MAGALHÃES, T. dos A.; ROTENBERG, L. “Eu só quero minha vida de volta”: Desgaste mental e saúde dos servidores técnico-administrativos de uma universidade pública em Niterói (RJ). **Universidade e Sociedade**, v. ano XXX, nº 65, p. 56–69, fev. 2020.

MARQUES, E. P.; PINTO, M. B. Universidade e precarização: considerações sobre o processo de trabalho dos servidores da UFF. **Universidade e Sociedade**, v. 45, nº ano XIX, p. 39–49, jan. 2010.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14ª ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **INSTRUÇÃO NORMATIVA nº 21**. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil

da Administração Pública Federal – SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19). Disponível em: <<http://www.in.gov.br/web/dou>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

MUNIZ, M. K. de C. B. Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no direito do trabalho. **Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no direito do trabalho**, set. 2008.

NUNES, A. V. de L.; LINS, S. L. B. Servidores Públicos Federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 9, nº 1, p. 51–67, 4 nov. 2009.

ODRIOZOLA-GONZÁLEZ, P. et al. Psychological effects of the Covid-19 outbreak and lockdown among students and workers of a Spanish university. **Psychiatry Research** 290, v. 290, nº 113108, p. 8, 19 maio 2020.

RIBEIRO, C. V. dos S. O trabalho do técnico-administrativo em Instituições Federais de Ensino Superior: análise do cotidiano e implicações na saúde. **Revista de Políticas Públicas**, v. número especial, p. 423–432, out. 2012.

RIBEIRO, C. V. dos S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, nº 1, p. 192–207, 2013.

RIBEIRO, L. da S. et al. Efeitos da pandemia de Covid-19 na saúde mental de uma comunidade acadêmica. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 34, 14 jul. 2021.

ROSA, M. R. da; ARANA, R. S.; PEREIRA, E. N. O impacto das tecnologias para o trabalho remoto na administração pública federal: um estudo com servidores técnicos administrativos em educação na UNILA. **Práticas em Gestão Pública Universitária**, v. 5, nº 1, p. 196–217, 17 jun. 2021.

SABINO, L. M. **As percepções dos(as) técnico-administrativos(as) em educação sobre a jornada de trabalho de 30 horas semanais na Universidade Federal de Minas Gerais**. Dissertação—Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2021.

SAHU, P. Closure of Universities Due to Coronavirus Disease 2019 (Covid-19): Impact on Education and Mental Health of Students and Academic Staff. **Cureus**, 4 abr. 2020.

SERRALTA, F. B.; ZIBETTI, M. R.; EVANS, C. Psychological Distress of University Workers during Covid-19 Pandemic in Brazil. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n° 22, p. 8520, jan. 2020.

SILVA, N. M. da; SALLES, A. L. B. de M.; DUARTE, F. R. Assédio Moral no Trabalho Remoto em Tempos de Covid-19: A Percepção de Servidores de uma Universidade Federal / Moral Harassment in Remote Work in times of Covid-19 The Perception of Servers at a Federal University. **ID on-line Revista de Psicologia**, v. 14, n° 52, p. 785–798, 30 out. 2020.

SILVA, F. L. E. Reflexões sobre o conceito e a função da universidade pública. **Estudos Avançados**, v. 42, n° 15, p. 295–304, 2001.

STARK, E. **A epidemia como fato social**. Tradução: Carlos Roberto Oliveira. Connecticut, Estados Unidos da América: [s.n.].

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Instrução de Serviço Progepe n° 5. **Boletim de Serviço**, v. LIV, n° 47 Suplementar, p. 15, 17 mar. 2020.

VAN NIEKERK, R. L.; VAN GENT, M. M. Mental health and well-being of university staff during the coronavirus disease 2019 levels 4 and 5 lockdown in an Eastern Cape university, South Africa. **The South African journal of psychiatry: SAJP: the journal of the Society of Psychiatrists of South Africa**, v. 27, p. 1589, 2021.

ZIBETTI, M. R.; SERRALTA, F. B.; EVANS, C. Longitudinal Distress among Brazilian University Workers during Pandemics. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n° 17, p. 9072, 27 ago. 2021.