

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ

BACHARELADO EM DIREITO

ANDRESSA KELLY FERREIRA DA SILVA

DANYELLE CHISTINA RIBEIRO AREIA MARTINS

RUTE LIMA DA SILVA

**OS IMPACTOS DA PANDEMIA DE COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
DOS DOCENTES UNIVERSITÁRIOS**

TERESINA

2023

ANDRESSA KELLY FERREIRA DA SILVA
DANYELLE CHISTINA RIBEIRO AREIA MARTINS
RUTE LIMA DA SILVA

**OS IMPACTOS DA PANDEMIA DE COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
DOS DOCENTES UNIVERSITÁRIOS**

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAP, como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Professora Doutora Gíllian Santana
Mendes Lira.

TERESINA

2023

FICHA CATALOGRÁFICA

M386i Martins, Danyelle Chistina Ribeiro Areia.

Os impactos da pandemia de covid-19 nas relações de trabalho dos docentes universitários. Andressa Kelly Ferreira da Silva, Danyelle Chistina Ribeiro Areia Martins, Rute Lima da Silva – Teresina: UNINOVAFAPI, 2023.

Orientador (a): Profa. Dra Gillian Santana Mendes Lira. UNINOVAFAPI, 2023.

21. p.; il. 23cm.

Artigo (Graduação em Direito) – UNINOVAFAPI, Teresina, 2023.

1. Docentes. 2. Universitário. 3. Pandemia. 4. Covid-19. 5. Relações de trabalho. I. Título. II. Silva, Andressa Kelly Ferreira da. III Lira, Gillian Santana Mendes.

CDD 341.6

Catálogo na publicação
Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

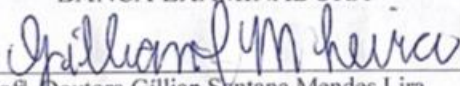
ANDRESSA KELLY FERREIRA DA SILVA
DANYELLE CHISTINA RIBEIRO AREIA MARTINS
RUTE LIMA DA SILVA

**OS IMPACTOS DA PANDEMIA DE COVID-19 NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO DOS DOCENTES UNIVERSITÁRIOS**

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPÍ, como
requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

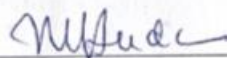
Data de Aprovação: 22 / 11 / 23

BANCA EXAMINADORA


Prof.^a Doutora Gillian Santana Mendes Lira

Centro Universitário - UNINOVAFAPÍ

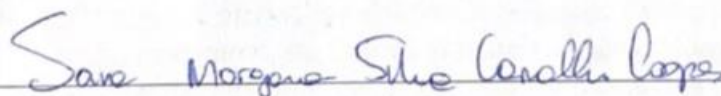
(Orientador)



Prof.^a Doutora Marília Martins Soares de Andrade

Centro Universitário - UNINOVAFAPÍ

(1º Examinador)



Prof.^a Me Sara Morgana Silva Carvalho Lopes

Centro Universitário - UNINOVAFAPÍ

(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

Agradecemos imensamente a Deus, por ter nos concedido saúde, força, fé, e determinação para não desanimar durante a realização deste trabalho, obrigada Deus, por ter nos permitido chegar até aqui. Queremos agradecer aos nossos pais e avós, pelo amor, incentivo, e por não medirem esforços para que nosso sonho se tornasse realidade. Agradecer também os nossos irmãos e amigos, que sempre estiveram ao nosso lado em todos os momentos, saibam que vocês foram muito importantes. Aos nossos namorados por todo amor, apoio, incentivo e por compartilhar inúmeros momentos de ansiedade e estresse, sem vocês ao nosso lado esse processo teria sido muito mais difícil.

A toda nossa família, que mesmo de longe estiveram torcendo por nós.

E a nossa orientadora, Gillian Santana, pelas correções e ensinamentos.

Nosso muito obrigada!

RESUMO

O presente trabalho analisou os impactos da pandemia COVID-19 nas relações de trabalho, com foco nos docentes de ensino superior. A pandemia impôs novas alterações no sistema de educação e teve de se adaptar para prosseguir com a prestação de serviço, para isso foi necessário modificar as relações de trabalho e com isso surgiram novas modalidades de contrato e trabalho. Com advento dessas novas relações foi necessário criar legislações com a finalidade de regulamentar e essas novas legislações suprimiram os direitos trabalhistas dos professores. Este artigo teve o objetivo de investigar os impactos da pandemia nas relações de trabalho dos docentes universitários e as alterações na sua atuação com o advento das legislações vigentes na época, frisando os pontos relevantes e refletindo acerca dos aspectos jurídicos. Na metodologia utilizou-se a pesquisa bibliográfica e documental, pretendendo responder o questionamento. Para isso, foi realizada uma análise acerca dos seus aspectos jurídicos e as mudanças educacionais sob a ótica da pandemia e dos aspectos legais. Observou-se a partir das discussões arguidas os empecilhos que os docentes tiveram durante todo o período pandêmico, a falta de estrutura para receber o ensino híbrido, o desamparo das legislações da época que suprimiram os poucos direitos destes trabalhadores que ficaram à mercê das IES. E, por fim, a partir desta análise, foi possível concluir que a legislação vigente deverá adequar-se ao período pós-pandêmico, ofertando condições dignas e justas aos educadores e passando a incluir as massas tecnológicas como aliadas do sistema educacional.

Palavras-chave: Docentes. Universitário. Pandemia .Covid-19. Relações de Trabalho

ABSTRACT

This work analyzes the impacts of the COVID-19 pandemic on work relationships, focusing on higher education teachers. The pandemic imposed new changes in the education system and had to adapt to the obligation to provide services, for this it was necessary to modify work relationships and with this new contract and work modalities emerged. With the advent of these new relationships, it was necessary to create legislation with the purpose of regulating these new laws, which suppressed teachers' labor rights. This article aims to investigate the impacts of the pandemic on the working relationships of university teachers and the changes in their performance with the advent of legislation in force at the time, addressing the relevant points and reflecting on the legal aspects. In the methodology, bibliographical and documentary research was used, intending to answer the question. To this end, an analysis was carried out on its legal aspects and educational changes from the perspective of the pandemic and legal aspects. From the discussions discussed, we can observe the obstacles that teachers faced throughout the pandemic period, the lack of structure to receive hybrid teaching, the helplessness of the legislation at the time that suppressed the rights of the few workers who remained at the mercy of the HEIs. And, finally, from this analysis, it was possible to conclude that the current legislation must adapt to the post-pandemic period, offering dignified and fair conditions to educators and starting to include the technological masses as allies of the educational.

1 INTRODUÇÃO

Após a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarar em 2020 pandemia do Sars-Cov-2 (Covid-19) devido à disseminação desta doença mundialmente, os governos se viram obrigados a adotar protocolos de emergência e medidas preventivas, como por exemplo *lockdown* e restrições em setores de atividades produtivas, com intuito de reduzir a circulação de indivíduos afim de controlar a disseminação da doença e conter a elevação das taxas de mortalidade. Como resultado disso, vivenciamos mudanças significativas no nosso cotidiano. Mesmo com as medidas restritivas, foi possível visualizar o número de mortes crescer e ensejar impacto na economia, na educação e em outros diversos setores em escala mundial, afinal, se tratava de uma crise sanitária em proporção global.

Vale ressaltar as mudanças abruptas e avançadas que os distintos setores sofreram devido às paralisações, mudanças de ordem significativa e estrutural. Dentre elas, pode ser listada a alteração nas relações de trabalho e no sistema educacional, que foi afetado durante todo o período pandêmico. Isso proporcionou a criação de novas possibilidades para se ajustar ao novo contexto. Durante esse período, houve aumento da taxa de desemprego e o fechamento de diversas empresas, e, nesse mesmo período, surgiram medidas paliativas com o intuito de se adaptar. Diante disso, foram admitidas modalidades de prestação de serviços transitórias como forma de substituir as atividades presenciais por atividades remotas, de modo que a prestação de serviço prosseguisse e preservasse a saúde dos professores e alunos.

A relação entre docentes e instituições de ensino teve modificações pertinentes, pois verificou-se a necessidade de se adaptar à realidade pandêmica de forma rápida. Já que as instituições de ensino superior (IES) pretendiam prosseguir com seus serviços mesmo distantes das salas de aulas, para os docentes muitos foram os desafios enfrentados durante a pandemia.

Os professores refizeram planejamento, reorganizaram suas vidas e adaptaram suas casas para utilizá-las como espaço de trabalho, sendo recinto para aulas virtuais. Além de lidar com questões pedagógicas relativas ao ensino remoto e questões de desgastes físicos e mentais, por vezes sem suporte algum das instituições. Essa relação teve que se sujeitar às novas legislações que surgiram no período e que tinham como objetivo resguardar direitos e deveres e oferecer estabilidade jurídica nas relações de trabalho preservando o máximo de empregos possível.

Nesse contexto, fica evidente que o isolamento social afetou a prática dos docentes universitários, provocando alterações que resultaram em demissões em massa e superlotações nas salas de aulas virtuais, visando a redução de custos para as instituições e a obtenção de

lucros, com pouca consideração pela qualidade do ensino. Isso sobrecarregou os professores, que passaram a lidar com turmas muito maiores do que o habitual, além da precarização das condições de trabalho. Muitas vezes, foram substituídos por videoaulas gravadas, que já eram utilizadas pelas instituições em modalidades de ensino a distância (EAD).

Além disso, foram sujeitos a jornadas de trabalho excessivas e tiveram seus salários reduzidos. Diante disso, é notória a desvalorização dos professores. Entre março de 2020 e dezembro de 2021, o número de docentes em faculdades particulares caiu 7,14%, com a saída de quase 30 mil profissionais, segundo o Ministério do Trabalho. Isso é alarmante, considerando que não houve evasão de alunos, mas sim salas virtuais lotadas (Andes-Sn, 2022).

O resultado desse cenário é a precarização tanto do ensino, que acaba tendo baixa qualidade, como das condições de trabalho dos docentes de nível superior. Isso demonstra que as discussões em torno do trabalho docente neste período não devem ser encerradas. Diante disso, surge o seguinte questionamento: quais foram as mudanças no ordenamento jurídico que surgiram durante a pandemia nas relações de trabalho dos docentes de nível superior? Elas impactaram positivamente ou negativamente?

Este artigo tem como objetivo analisar os impactos da pandemia da COVID -19 nas relações de trabalho dos docentes universitários e as alterações na atuação destes profissionais, frisando a precarização da docência e as condições de trabalho as quais foram impostas, buscando salientar os pontos positivos e negativos destas modificações e refletir acerca dos seus aspectos jurídicos.

O presente artigo tem motivação visto que pouco se fala da atuação dos professores universitários durante o período pandêmico e das suas relações de trabalho e relevância já que mesmo diante das adversidades e condições excepcionais se adaptaram de forma célere as massas de tecnologia para assegurar o direito à educação dos alunos e mantendo um ensino de qualidade.

Portanto, a proposta desse estudo é atrair atenção para o tema, visando trazer contribuições relevantes acerca dos impactos da pandemia no trabalho dos docentes universitários e das suas relações de trabalho realçando a necessidade de se refletir, sob a ótica dos princípios do direito do trabalho, regras e normas jurídicas trabalhistas que surgiram durante este período.

Assim, na metodologia utilizou-se uma abordagem qualitativa, através de pesquisa bibliográfica, descritiva que consiste em analisar e discutir um tema com base em referências teóricas publicadas em livros, artigos, banco de teses da USP, e artigos que falam sobre o tema e doutrinas e legislação com o objetivo de desenvolver a pesquisa.

No primeiro capítulo, o estudo aborda algumas breves ponderações em torno trabalho dos docentes universitários levando em consideração a realidade pandêmica trazendo discussões acerca de alguns assuntos, como a organização e as condições de trabalho dos docentes universitários, em seguida aborda os aspectos jurídicos das relações de trabalho e já posteriormente, no terceiro capítulo, apontam-se alguns aspectos legais que envolvem as mudanças educacionais e seus impactos positivos e negativos. Em seguida, no quarto capítulo, destaca-se os resquícios deixados pela COVID -19 no ordenamento jurídico educacionais.

2 AS RELAÇÕES TRABALHISTAS DOS DOCENTES A PARTIR DA PANDEMIA DA COVID-19

Em meio à pandemia da COVID-19, os docentes tiveram que se adaptar a uma nova configuração de trabalho que se instalou durante este período. A crise sanitária afetou as condições de trabalho dos professores, desvalorizando e precarizando o serviço do educador.

Assim, é importante destacar que a transição para o ensino remoto foi uma das principais medidas adotadas para conter a propagação da doença. No entanto, essa mudança repentina e forçada gerou muitos desafios para os docentes, que tiveram que se adaptar rapidamente a novas tecnologias e metodologias de ensino. Além disso, muitos professores não possuíam a infraestrutura adequada em casa para realizar suas atividades profissionais, o que impactou negativamente sua produtividade e bem-estar.

Outro aspecto importante a ser considerado são as condições de trabalho dos docentes durante a pandemia. Muitos professores tiveram que lidar com uma carga horária excessiva, por causa da adaptação e preparação das aulas *online*. Além disso, a falta de interação presencial com os alunos e a ausência de recursos didáticos adequados também foram fatores que contribuíram para um aumento do estresse e da sobrecarga de trabalho (Costa, Araújo, 2020).

A docência é uma profissão que exige contato direto com os alunos, seja em sala de aula ou em atividades extracurriculares. Com o fechamento das instituições de ensino, muitos professores foram obrigados a migrar para o ensino remoto, utilizando plataformas *online* para continuar lecionando. Essa transição repentina trouxe uma série de desafios, tanto para os professores quanto para os estudantes. Essa sobrecarga de trabalho teve impacto na saúde mental dos docentes, que se viram constantemente conectados e sem tempo para descanso, causando estresse e até desenvolvendo a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional (Cruz, 2022).

Ademais, o cenário pandêmico despertou incertezas em relação à estabilidade empregatícia dos docentes. Com menos demanda por aulas presenciais, muitas instituições de ensino enfrentaram dificuldades financeiras e reduziram o quadro de profissionais (professores e de apoio). Esta redução gerou demissões em massa, suspensão de contratos de trabalho e redução dos salários, conforme estabelecido na Medida Provisória nº 936 (Brasil, 2020), posteriormente, foi convertida em Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020, o que ocasionou inseguranças e instabilidade na profissão. Diante disso, as associações e sindicatos buscaram assegurar os direitos trabalhistas e condições de trabalho melhores, remunerações justas e equitativas que considerassem a importância deste profissional.

Nesse sentido, foi necessário ofertar suporte técnico e emocional aos professores, garantindo condições adequadas para a prestação de serviço, como acesso à internet e equipamentos necessários, auxiliando com gastos extras. Logo, foi relevante que as instituições se comprometessem a manter a estabilidade empregatícia dos docentes, evitando demissões em massa.

A pandemia também trouxe questões relacionadas à segurança e saúde dos professores. Com o retorno das aulas presenciais, muitos docentes se viram expostos ao risco de contaminação pelo vírus. A falta de protocolos eficazes de prevenção e a falta de equipamentos de proteção individual adequados também foram problemas enfrentados pelos docentes nesse contexto.

Outro ponto relevante é a remuneração dos docentes durante a pandemia. Muitos professores tiveram seus salários reduzidos ou suspensos devido às medidas de contenção adotadas pelas instituições de ensino, o que gerou uma grande instabilidade financeira para esses profissionais, que precisaram lidar com as dificuldades econômicas em meio à crise sanitária.

Diante desse cenário, é primordial que as instituições de ensino e os governos adotem medidas efetivas para garantir as condições adequadas de trabalho dos docentes durante a pandemia. É necessário investir em capacitação e suporte tecnológico, remuneração justa, além de garantir que nas atividades presenciais façam a adesão dos recursos tecnológicos. Além disso, é preciso estabelecer políticas emergenciais.

3 ASPECTOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO DOS DOCENTES DO ENSINO DE NÍVEL SUPERIOR

Diante do cenário pandêmico e o surgimento de modalidades de caráter transitório que surgiram para adequar-se a pandemia, criou-se a necessidade de ter legislações que normatizassem essas novas relações e modalidades, afim de criar estabilidade jurídica e assegurar direitos dos trabalhadores e evitar demissões em massas.

A situação pandêmica foi de encontro com os direitos assegurados pelo art. 7º e seus incisos da CF que assevera que é dever do Estado assegurar direitos dos trabalhadores urbanos e rurais contra despedida arbitrária ou sem justa causa, irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo e a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo.

O ensino remoto se tornou uma necessidade durante a pandemia, mas também apresentou desafios significativos para escolas, professores, alunos e famílias. A adaptação a esse novo modelo de ensino foi um processo desafiador e revelou desigualdades em nosso país. É importante continuar a buscar maneiras de melhorar o acesso e a qualidade da educação em situações como essa.

Cordeiro (2020) afirma que reaprender a ensinar e reaprender a aprender são desafios em meio ao isolamento social na educação do país. A transição para o ensino remoto exigiu dos professores uma reinvenção de suas práticas pedagógicas e uma adaptação imediata com a nova metodologia adotada, enquanto os alunos tiveram que se ajustar a um ambiente de aprendizado diferente, sem o contato pessoal com os professores. Essa adaptação, embora desafiadora, demonstra a resiliência da comunidade educacional diante das circunstâncias impostas pela pandemia.

A Constituição Federal de 1988 em seus artigos 205 e 206 garante que a educação é direito de todos e dever do Estado e da família e que o ensino deverá ser ministrado com base no princípio da igualdade de condições para o acesso e permanência na escola.

A alteração do ensino presencial para o ensino a distância trouxe também uma reflexão quanto à natureza jurídica da nova forma de trabalho, tendo em vista a eventual semelhança com o teletrabalho. No entanto, reconhece-se que o trabalho remoto mesmo sendo realizado a distância não se configura teletrabalho, tendo em vista que continua sendo monitorado com horas computadas.

3.1 OS ASPECTOS LEGAIS EDUCACIONAIS DURANTE A PANDEMIA

A pandemia provocada pela COVID-19 trouxe à educação diversas alterações e consequentemente ajustes para que pudesse ter continuidade. Diante dessa situação, tanto as instituições privadas como as públicas tiveram que suspender as aulas presenciais e se adequar às aulas remotas em um curto prazo de tempo. A medida foi trazida pelo Ministério da Saúde (MS) com a finalidade de reduzir as taxas de transmissão do vírus, que até o momento era desconhecido e demasiadamente contagioso (Ministério da Saúde, 2021).

Com a suspensão das aulas presenciais em razão da necessidade de isolamento imposto pelo Ministério da Saúde, o Ministério da Educação publicou inicialmente em 20 de março de 2020 a Portaria nº 343/2020 autorizando as aulas remotas por 30 dias para o ensino superior. Mais tarde, foram editadas as Portarias nº 345, 473 e, por último, a 544, de 2020, que autorizava a extensão das aulas *online* até o dia 31 de dezembro de 2020, revogando assim as Portarias anteriores.

No dia 1 de abril de 2020 sob exigência da Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional, foi permitido de forma extraordinária em razão do estado de calamidade, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020 – atividades pedagógicas não presenciais, que a Medida Provisória nº 934, fosse editada e transformada na Lei nº 14.040/2020, que dispensou 200 dias letivos presenciais.

Segundo o Banco Mundial, mais de 1,5 bilhão de discentes ficaram sem estudos presenciais em 160 países (Ramal, 2020). O panorama atual mostra que muitos gestores de instituições privadas e públicas tiveram que buscar saídas emergenciais para continuar as atividades letivas, especialmente com o auxílio de tecnologias digitais de ensino (Espinosa, 2021).

Como se tratava de um cenário novo, viu-se que seria indispensável recursos para trabalhar com a nova metodologia, como também treinamento para os docentes e discentes para utilização das ferramentas tecnológicas. Afinal, apesar de ser a geração da tecnologia, nem todos ainda têm acesso.

Contudo, isso não foi o suficiente, pois com o decorrer dos dias e com a nova modalidade de ensino, foram detectadas inúmeras dificuldades tanto por parte dos professores quanto por parte dos alunos. Ambos alegavam dificuldades no acesso por falta de formação e por questões financeiras, pois, apesar de ser uma questão de política pública, muito se deixou a desejar, violando assim o artigo 227 da Constituição Federal do Brasil (CFB) de 1988 que ressalta:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência

familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (Brasil,1988).

Tais dificuldades acabaram gerando um desinteresse generalizado e, conseqüentemente, grandes prejuízos à educação. Sem contar que a pandemia surgiu em meio a uma crise educacional, o que ampliou ainda mais as desigualdades já existentes.

Diante de inúmeros desafios trazidos pela pandemia, foi preciso definir medidas que fossem capazes de apoiar o sistema educacional de forma eficaz para garantir a continuidade do processo de aprendizagem de qualidade. Afinal, a educação é um dos pilares de qualquer sociedade e está associada à dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos primordiais do ordenamento jurídico brasileiro.

Em abril de 2020, foi publicada a Medida Provisória nº 936, que logo após foi convertida em lei, que tratava como principal medida a redução da jornada de trabalho, e conseqüentemente do salário, por até 90 dias, e a suspensão temporária do contrato por até 60 dias.

Ocorre que, essa MP vem em desconformidade com o art. 7º e seus incisos da Constituição Federal de 1988, que assegura a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, a irredutibilidade do salário e a garantia de salário nunca inferior ao salário mínimo, e garante a redução salarial do empregado somente mediante acordo ou convenção coletiva.

Ainda sobre essa ótica vale ressaltar que a CF de 1988 prevê acerca da duração da jornada de trabalho, não sendo possível ser superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, ou seja, uma jornada superior a esse período e não remunerada viola um direito social. Araújo e Silva (2020, p. 10) resalta que:

Os professores passaram a estar mais tempo à disposição do empregador, por via de uma maior demanda não apenas de atendimento remoto dos alunos, mas também na preparação das aulas, de materiais adequados aos novos meios digitais, nas horas em gravação de vídeos e até mesmo no tempo para o carregamento das plataformas digitais. Todas as informações que antes eram majoritariamente transmitidas oralmente, em horário de aula, nas dependências do empregador, na pandemia requisitaram uma “decodificação” para ingressar no meio digital e abastecer os sistemas, gerando a necessidade de mais trabalho ao empregado, menos tempo de vida livre do trabalho (Silva, 2020, p. 10).

Evidencia-se que durante a pandemia os professores vivenciaram jornadas de trabalho exaustivas, frustrando até mesmo seu direito ao lazer e ao descanso que também são previstos pela CF de 88 em seu art. 6 e que também faz parte dos direitos elencados na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

3.2 OS ASPECTOS LEGAIS QUE ENVOLVEM AS MUDANÇAS EDUCACIONAIS PROVOCADAS PELA COVID 19

O trabalho docente é desenvolvido nas escolas, presencialmente, internamente. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394/1996) impõe restrições à sua realização à distância, de modo não presencial, dada a sua natureza, com variações dos limites permissivos entre os níveis da educação infantil, ensino fundamental, ensino médio e ensino superior.

Primeiramente, é importante frisar que a atividade docente foi severamente impactada, com consequências sociais, econômicas, psíquicas e físicas aos trabalhadores. A sala de aula foi brutalmente retirada e colocada na casa dos professores, retirando-lhes a intimidade e o próprio convívio familiar, com um entrelaçamento do espaço da vida familiar e pessoal com o ambiente de trabalho.

A transferência abrupta do local da prestação de serviço para o domicílio do docente, passando a exercer sua atividade remotamente e através de meios tecnológicos, causou impactos em escala mundial e no caso específico dos docentes. Os professores passaram a estar mais tempo à disposição do empregador, além de ter uma demanda maior, não apenas de atendimento remoto aos alunos, mas também na preparação das aulas, dos materiais adequados para a situação.

As significativas alterações atraem a necessidade, portanto, de uma reflexão quanto à natureza jurídica do trabalho realizado de modo remoto, especialmente no que concerne à sua eventual comparação com o teletrabalho. Isso ocorre porque a Medida Provisória no 927, de 22 de março de 2020, que teve seu prazo de vigência encerrado em 19 de julho de 2020 (Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92, de 2020), trazia em seu artigo 4º a equiparação do trabalho à distância e do trabalho remoto ao teletrabalho. Ainda, destaca que as situações de trabalho à distância e trabalho remoto, estando contidas no conjunto do teletrabalho, atraíram igualmente a aplicação da exceção contida no artigo 62, III, da CLT. O parágrafo 1º do artigo 4º dispunha que:

Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho. (Brasil, 1943).

Essa definição traz em seu texto o contexto do próprio entendimento de que não haverá controle sobre a jornada de trabalho no teletrabalho, logo não haverá responsabilidade por parte do empregador. Porém, esse entendimento já vem sofrendo as devidas alterações. Graças às

inovações tecnológicas, existem meios e aplicativos que controlam o período que o empregado exerce suas atividades.

Doutrinadores expressam seu entendimento de forma contrária a legislação, a exemplo de Cassar, no mesmo sentido dizendo:

Há forte presunção de que teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o empregado de fato for monitorado por web câmera, intranet, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias etc., terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que ‘Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (CASSAR, 2012, p. 712).

Seguindo a mesma linha de pensamento, cita-se Muniz e Rocha (2013, p.111) no qual afirmam:

É perfeitamente viável aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho. Afinal, essa é a regra, ao passo que o inciso I do art. 62 da CLT é a exceção. Não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária.

O teletrabalho possui previsão legal introduzida pela Lei no 13.467/2017, que acrescentou à CLT (Brasil,1943) os artigos 75-A até 75-E e passou a disciplinar a espécie de trabalho a distância. Por sua vez, o teletrabalho é caracterizado como o trabalho realizado à distância, preponderantemente executado fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo, conforme o artigo 75-B da CLT.

É importante a conceituação legal e literal do teletrabalho e do trabalho em domicílio para análise do enquadramento da atividade docente em tempos de pandemia e os reflexos jurídicos, principalmente no que tange ao direito ao recebimento das horas extras. O teletrabalho e o trabalho em domicílio podem ter modos e locais com pontos de caracterização convergentes, mas é possível verificar grande distinção para fins de enquadramento jurídico.

Só ocorrerá a exclusão ao Capítulo II do Título II da CLT se, de fato, for incompatível ou impossível o controle de jornada do trabalhador. Isso porque o inciso I do art. 62 deixa clara a circunstância: “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho”.

Portanto, a presunção legal de inexistência de controle de jornada do trabalhador em verdadeiro teletrabalho deve ser vista como relativa. Havendo a observância no caso concreto de controle de jornada, tal presunção é afastada, ante a primazia da realidade sobre a forma.

Entende-se que o trabalho remoto dos docentes não se trata de teletrabalho e, mesmo realizado à distância, constitui um emprego totalmente controlado, com horas computadas, não apenas para cumprir o limite determinado pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), mas também para controlar a execução do trabalho dos professores. As aulas, que antes eram ministradas no ambiente escolar, passaram, em muitos casos, a ser gravadas, gerando o desconforto da exposição da imagem do docente, com o risco de falta de controle sobre sua propagação.

Assim, destaca-se o direito do docente à preservação e inviolabilidade de sua intimidade, vida privada, honra, imagem, conforme o artigo 5º, X, da Constituição, e à salvaguarda dos direitos autorais de toda a sua produção, especialmente no que diz respeito aos materiais de apoio de aula e disciplinas, apostilas, textos, exercícios, slides, bem como do próprio conteúdo da aula, conforme a Lei nº 9.610/98.

A Lei nº 14.040/2020, que regulamentou a permissão de atividades pedagógicas remotas em caráter excepcional no período da calamidade pública, assim determina no § 5º do artigo 2º:

Os sistemas de ensino que optarem por adotar atividades pedagógicas não presenciais como parte do cumprimento da carga horária anual deverão assegurar em suas normas que os alunos e os professores tenham acesso aos meios necessários para a realização dessas atividades. (Brasil, 2020).

É importante reforçar que uma característica do empregador é a alteridade ou a assunção de riscos, conforme o artigo 2º da CLT. A exploração do trabalho no modo de produção capitalista implica uma contrapartida ao trabalhador, por meio da contraprestação dos serviços prestados, e na legislação brasileira, essa contraprestação é livre de riscos eventuais de crises ou falência do negócio.

Sobre esse assunto já houve entendimento jurisprudencial firmado pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e Tribunal Superior do Trabalho (TST), onde os tribunais se mostram favoráveis ante a possibilidade de reconhecer o controle da jornada de trabalho e evitar que haja excessos, garantindo direito a horas extras e outros direitos normativos:

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda

Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19) (Brasil, 2019).

O Direito do Trabalho, baseado em seus princípios fundamentais, proíbe alterações prejudiciais ao contrato de trabalho. Portanto, é importante observar que os custos implementados em meio à pandemia geram o dever de reparação por parte dos empregadores, sob pena de serem considerados também como alterações prejudiciais.

Os reflexos da pandemia ainda não podem ser medidos em toda a sua extensão e profundidade, um contexto crítico inimaginável se instalou, com sérias repercussões sociais, políticas e econômicas, além da própria crise sanitária. É certo que tal cataclismo atingiu toda a humanidade, mas a intensidade e os efeitos prejudiciais do risco de fato não afetam igualmente a todos. Certamente, os docentes foram mais afetados do que as instituições de ensino.

4 O ENSINO REMOTO E A EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO CENÁRIO PÓS-PANDÊMICO

A pandemia exigiu do poder público uma resposta rápida após serem implementadas medidas sanitárias que restringiam a locomoção. Como resposta, o Congresso nacional e o Ministério da Educação criaram legislações que modificaram estruturalmente a educação permitindo adequação do calendário acadêmico e substituindo aulas presenciais por aulas, atividades e até alguns componentes curriculares (estágios, projetos de pesquisa) de forma remota com caráter excepcional. A utilização desses recursos educacionais digitais associados às tecnologias de informação e comunicação proporcionou a não suspensão do ano letivo nos anos de 2020 e 2021. Essas alterações posteriormente seriam dilemas no cenário pós-pandêmico. Dilemas esses relacionados ao retorno da presencial na educação superior e a possibilidade de inserir essas atividades não presenciais de forma contributiva na regularização do ensino.

Outros dilemas que surgiram foram em relação à atuação dos profissionais da docência: como os recursos tecnológicos permaneceram sendo utilizados e como essas ferramentas seriam adotadas como forma de auxílio nas salas de aula e se os professores estavam sendo capacitados de forma adequada, com o objetivo de oferecer um ensino de qualidade e criar possibilidades de integração entre as modalidades de ensino remoto e a distância (EAD) e o ensino presencial. Um exemplo seria prosseguir com a utilização das mídias sociais de alcance amplo (WhatsApp, Facebook, Instagram) como forma de criar interações e aumentar a dinâmica.

Art. No fim do século XX, com a expansão dos meios de comunicação, mais especificamente da internet, a EAD tornou-se cada vez mais popular, graças principalmente às novas propostas de interatividade, ágeis e práticas, tais como, o chat, *e-mail*, as videoconferências, dentre outras. Nesse momento, já se sinalizava outra tipologia de EAD, concebendo um método que possibilitasse ao aluno ser bidirecional, ou seja receber informações rapidamente e interagir com elas através da virtualidade. (Silva, Malusá, Santos, 2017, p.12).

No Brasil, a modalidade EAD surgiu no ano de 1996 com a atual Lei de Diretrizes Brasileiras, mas até o ano de 2001 pouco se aderiu a essa modalidade de forma autônoma. Essa modalidade possui fundamento na Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996, com normatização da portaria ministerial Nº 4361/2004 e o decreto-lei 5.622 de 2005, que conceitua essa modalidade como sendo mediação didático-pedagógica nos processos de ensino por meio de tecnologia de informação, com docentes e discentes desenvolvendo atividades educativas em lugares e tempos distintos (Brasil, 2005). “A flexibilidade temporal e espacial oferecida pela modalidade de ensino a distância, e as suas diversas formas de interações síncronas e assíncronas são essencial para o sucesso da EAD no ensino profissionalizante” (Torres, 2009)

Ao longo do tempo, esta modalidade passou por diversas transformações devido às influências das tecnologias que geram mudanças na metodologia e se consolidam ainda mais.

Inicialmente, os cursos presenciais somente poderiam incluir em sua carga horária de forma parcial e limitada a 20% da carga total do curso. Contudo, com o advento da Lei nº 10.162/2001, que aderiu ao Plano Nacional de Educação, expandiu-se a modalidade de educação à distância.

Essas mudanças de fundamentos preconizam um cenário no qual os experimentos de EAD no ensino presencial teriam sido pretensamente exitosos, justificando sua incorporação definitiva as práticas do ensino (Rodrigues e Birnfeld, 2022).

A Portaria do MEC nº 2117/2019 e o parecer do Conselho Nacional de Educação nº 5/2020 incorporaram de forma definitiva as práticas de ensino. O artigo 80 da LDB (BRASIL, 1996) ampliou essa modalidade de ensino a todos os cursos autorizados e reconhecidos, com um percentual de 40%, com exceção do curso de medicina EAD. Durante a pandemia, a educação à distância foi uma solução e as matrículas cresceram significativamente. No pós-pandemia, os números continuaram a aumentar. Segundo o Ministério da Educação (MEC), o EAD cresceu 428,2% desde 2010, enquanto os cursos presenciais diminuíram 13,9% (ANDES-SN, 2022).

É um equívoco comparar a Educação à Distância com o ensino remoto, já que, apesar das semelhanças, a EAD possui legislações, estrutura, recursos e planejamento próprio, onde os docentes são capacitados para esta modalidade. Enquanto isso, o ensino remoto foi uma

ação emergencial adaptada pelos docentes, mas sem a capacitação, planejamento e estrutura adequados.

Esse aumento de estudantes na modalidade faz com que os docentes e as Instituições de Ensino Superior (IES) busquem novas capacitações e qualificações para atender às demandas do mercado de trabalho, que exige a adaptação dos sistemas de ensino, metodologia, conteúdo didático e a integração da tecnologia presente na EAD.

Por fim, no cenário pós-pandemia, surgiu a necessidade de buscar soluções para os litígios encontrados na educação durante a covid-19, que precisavam ser resolvidos pelo legislador. Surgiu então a lei nº 14.533, sancionada em 11 de janeiro de 2023, que institui a Política Nacional de Educação Digital (Lei nº 9.394), Art. 2º VI e 3º, com o objetivo de implantar, integrar e inserir a educação digital nos ambientes escolares, em todos os níveis e modalidades a partir do estímulo ao letramento digital e informacional e à aprendizagem de computação, programação, robótica e outras competências digitais, englobando a oferta de infraestrutura (Internet de alta velocidade e equipamentos adequados para fins educacionais, universalização da conectividade nas escolas com a finalidade de fomentar o ecossistema de conteúdo educacional digital, com acesso para docentes e discentes (Brasil, 2023).

A Lei 14.533/2023 modificou a Lei brasileira de maior relevância no que se refere à Educação, a Lei nº 9.394/96, inserindo a possibilidade de se ter uma educação digital que ofereça técnicas e meios para que os docentes possam conduzir o ensino com qualidade. Dispondo em seu art. 4º, XII - A educação digital, terá assegurada a conectividade nas instituições públicas de níveis básicos a superior, ofertando internet de alta velocidade, adequada para o uso pedagógico, com o desenvolvimento de competências voltadas ao letramento digital de jovens e adultos, criação de conteúdos digitais, comunicação e colaboração, segurança e resolução de problema e prevendo as relações entre o ensino e a aprendizagem digital e as técnicas, ferramentas e recursos digitais que serão utilizadas.

Sendo assim, fica evidente os reflexos desse momento histórico, que contribuiu de maneira essencial para ressignificar a relação entre educador e as massas tecnológicas, de maneira a utilizar os meios oferecidos pelas tecnologias e estruturas do EAD, oportunizando momentos de ensino.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo foi elaborado após o surgimento de questionamentos acerca do trabalho do docente de nível superior durante a pandemia e as mudanças decorrentes deste cenário

pandêmico, analisando as condições de trabalho e as mudanças nas relações de trabalho. Com o advento da crise sanitária da COVID-19 e adoção de protocolos de emergência instalou-se em nível global um período de incertezas e ao mesmo tempo um período mudanças abruptas em diversos setores.

Na área da educação, como forma de prosseguir com o ano letivo sem prejuízos, foi admitida a modalidade de prestação de serviços de caráter transitório, conhecida como regime remoto, que apesar de ter surgido como solução, devido à legislação que a regulamentou, suprimiu os poucos direitos dos docentes e dificultou a atuação destes profissionais.

Ausentes de estrutura e capacitação adequadas, os docentes tiveram que refazer seus planejamentos de modo a incluir novas metodologias e ferramentas tecnológicas a fim de garantir um ensino de qualidade. Além das mudanças no *modus*, houve alterações no *locus*, já que os docentes saíram das salas de aulas nas IES para utilizar suas casas como local de trabalho.

Levando em consideração as condições de trabalho dos docentes, outro aspecto relevante a ser considerado é a sobrecarga de trabalho para diminuir custos. Muitos professores tiveram de lidar com salas de aulas virtuais superlotadas, associadas a uma excessiva jornada de trabalho.

Diante de desafios, os docentes se adaptaram e investiram em cursos de capacitação para utilizar os recursos tecnológicos de forma eficiente. Nessa perspectiva, as instituições de ensino devem reconhecer tamanho esforço e dedicação dos docentes não apenas durante esse período de crise.

Nesse cenário pandêmico não somente docentes passaram por atribulações. Os discentes também sentiram dificuldades no acesso à educação devido a condições financeiras, o que consequentemente assentou as desigualdades sociais. Isso reflete diretamente nas políticas públicas ofertadas pelo Estado que tem o dever de assegurar educação a todos. Sob esta ótica foi necessário a criação normas que pudessem ofertar uma educação de forma digna e justa.

A leitura dos estudos desencadeou reflexões significativas, abordando as condições a que esses trabalhadores foram submetidos, nos quais tiveram seus direitos suprimidos, gerando insegurança nos seus cotidianos. Foram discutidas a sobrecarga de atividades e de tempo devido à inclusão de inúmeras tarefas. Ademais, houve discussões acerca das legislações que regulamentaram esse período e se realmente foram suficientes para assegurar os empregos e as condições dos trabalhadores.

Também se tratou da reconfiguração da educação superior e da inclusão do EAD como ferramenta de ensino, o que implica na capacitação dos profissionais, bem como na evolução

para o sistema de ensino híbrido, que tem ganhado cada vez mais força. Para isso, se torna necessário ampliar a legislação e criar uma estrutura que ofereça meios para os educadores.

Por fim, são destacadas algumas considerações a título de contribuição para a continuidade do estudo sobre as mudanças na estrutura da educação no contexto pós-pandêmico, a inserção dos meios digitais como método de ensino e aprendizagem, aliados à capacitação desses profissionais. Sendo assim, torna-se imprescindível que haja mais estudos voltados para analisar as condições de trabalho dos docentes durante a pandemia da COVID-19, visando proporcionar condições dignas de trabalho e uma educação de qualidade.

REFERÊNCIAS

ANDES-SN. Impactos da pandemia no trabalho docente em instituições privadas de educação superior. Brasília: Andes-SN, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.**

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 14 out. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 14 out. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.442, de 1 de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Alterado pela Lei nº 13.467/2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 out. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/portarias/dec5.622.pdf>. Acesso em: 29 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 14 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9610.htm. Acesso em: 14 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 14 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 5 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.040, de 6 de julho de 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14040.htm. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.533, de 11 de janeiro de 2023.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14533.htm. Acesso em: 29 set. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Seção 1, p. 1. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 16 out. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1 de abril de 2020.** Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 1 abril. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 1 nov. 2023.

COSTA, Marcos Rogério Martins. SOUSA, Jonilto Costa. Educação a Distância e Universidade Aberta do Brasil: reflexões e possibilidades para o futuro pós-pandemia. **Revista Thema**, Brasília/DF, v. 18, especial, p. 124-135, 2020.

CRUZ, E. E. A., Santos, J. D. P., & Silva, R. P. (2022). A síndrome de burnout em professores do ensino superior durante a pandemia da COVID-19. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, 8 (7), 1-15.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 8. ed. São Paulo: **LTr**, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios do direito individual e coletivo do trabalho. 2. ed. São Paulo: **LTr**, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: **LTr**, 2017.

MELO, Sandro. Trabalho, controle de jornada e direito à desconexão. JusLaboris - Revista do TST, p. 1-11, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123429/2019_melo_sandro_teletrabalho_controle.pdf?sequence=6&isAllowed=y. Acesso em: 10 out. 2023.

Ministério da Saúde. (2021, 2 de agosto). Diretrizes para o retorno às aulas presenciais no contexto da pandemia de COVID-19. Brasília, DF: Ministério da Saúde.

MORAES, L. **Teletrabalho no âmbito internacional, cenário pós-pandemia e os conflitos da legislação trabalhista brasileira. Como abraçar essa modalidade versus os impactos nas relações do trabalho atrelados a Lei 14.442/2022?**. TCC (Trabalho de Conclusão de Curso) – Curso Direito, Universidade São Judas Tadeu. São Paulo/SP, p. 34, 2022.

ONU - Organização das Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 9 nov. 2023.

Os impactos da pandemia na atuação dos professores em modalidades de ensino na rede pública sob a perspectiva do home office. In CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO -

CONEDU - Em casa, VII., 2020, Maceió-AL. **Anais**, Campina Grande-PB: Editora Realize, 2022.

Os desafios de ensino remoto em tempos de pandemia no Brasil. In CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO - CONEDU- Edição *Online*, VII., 2020, Maceió-AL. **Anais**, Campina Grande-PB: Editora Realize, 2020.

PACHIEGA, Michel Douglas. MILANI, Débora Raquel da Costa. Pandemia, as reinvenções educacionais e o mal-estar docente: uma contribuição sob a ótica psicanalítica. **Dialogia**, São Paulo/SP, v., n. 36, p. 220-234, set./dez. 2020.

SANTANA, P. **O home office e os desafios do Direito Trabalhista pós-pandemia**. TCC (Trabalho de Conclusão de Curso) – Curso Direito, Centro Universitário Ages. Paripiranga/BA, p. 21, 2023.

SILVA, Michelli Domingos da, et al. Educação tradicional e os desafios da inclusão da tecnologia em tempos de pandemia da COVID-19. **Revista Acervo Educacional**, cidade, v. 5, n., p. 1-7, março, 2023.

SOUSA, C. TAVARES, D. **Nível de satisfação corporal em atletas de ginástica de trampolim**. TCC (Trabalho de Conclusão de Curso) – Curso de Educação Física e Desporto, Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora/MG, 2009.

SOUZA, Adriana da Silva, et al. Precarização do trabalho docente: reflexões em tempos de pandemia e pós pandemia. **Ensino em Perspectivas**, Fortaleza/CE, v. 2, n. 2, p. 1-23, 2021.

TOLEDO, P. **TELETRABALHO: Uma Análise do “Novo Normal” pós Pandemia da COVID19**. Monografia Jurídica – Curso de Direito, Universidade de Taubaté. Taubaté/SP, p. 50, 2021.

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Lisiane Silva da Conceição,
 graduado (a) em Letras pela Universidade
FACAM: Faculdade do Maranhão, declaro
 para o Centro Universitário UNINOVAFAPI que revisei o
 Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em
 Direito intitulado **OS IMPACTOS DA PANDEMIA DE
 COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS
 DOCENTES UNIVERSITÁRIOS**, dos alunos
**ANDRESSA KELLY FERREIRA DA SILVA, DANYELLE
 CHISTINA RIBEIRO AREIA MARTINS, RUTE LIMA DA
 SILVA**. Declaro ainda que o presente trabalho encontra-
 se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais
 vigentes.

Teresina, 17 de 11 de 2023.

Lisiane Silva da Conceição CPF: 002 732 263-71
RG: 018114832001-5

Nome completo e Registro do Conselho Letras
 ou Português/ ou CPF/RG

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPI
REPOSITÓRIO DA BIBLIOTECA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPI

**Termo de Autorização para Publicação Eletrônicas de Teses, Dissertações e Trabalhos
de Conclusão de Curso no Repositório Institucional do Centro Universitário
UNINOVAFAPI**

1. Identificação do Material Bibliográfico:

- ☐ Tese
☐ Dissertação
☐ Monografia
☒ TCC Artigo

2. Identificação do Trabalho Científico:

Curso de Graduação: Direito

Programa de pós-graduação:

Título: O impacto da pandemia de covid-19 nas relações de trabalho dos docentes universitários

Data da Defesa: 22/11/2023

3. Identificação da Autoria:

Autor: Andressa Kelly, Danyelle Chustina, Rute Lima da Silva

Orientador: Guilherme Santana Mendes Lima

Coorientador:

Membros da Banca: Márcia Martins e Soraia Morgan

AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO NO REPOSITÓRIO DA BIBLIOTECA

Autorizo ao Centro Universitário UNINOVAFAPI a disponibilizar gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral da publicação supracitada, de minha autoria, em seu repositório, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão pela Internet, a título de divulgação da produção científica gerada pela Centro Universitário a partir desta data. Ainda por este termo, eu, abaixo assinado, assumo a responsabilidade de autoria do conteúdo do referido trabalho científico, estando ciente das sanções legais previstas referentes ao plágio.

Local: Teresina - Piauí Data: 22/11/2023

Andressa Kelly Ferreira da Silva
Danyelle Chustina Ribeiro
Rute Lima da Silva

Assinatura do(a) Autor(a):

Guilherme M. Lima