

FACULDADE CALAFIORI

JOICE DAIANA NASCIMENTO

JOSIELI APARECIDA VENÂNCIO

**NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO DOCENTE EM
TEMPOS PANDÊMICOS: TRABALHO REMOTO**

SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO-MG

2021

JOICE DAIANA NASCIMENTO
JOSIELI APARECIDA VENÂNCIO

**NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO DOCENTE EM
TEMPOS PANDÊMICOS: TRABALHO REMOTO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade Calafiori como
parte dos requisitos para a obtenção do
título de bacharela em Administração.

Orientador: Prof. Me. Marciel Aparecido
Ferreira

SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO-MG
2021

**JOICE DAIANA NASCIMENTO
JOSIELI APARECIDA VENÂNCIO**

**NOVAS CONFIGURAÇÕES DO TRABALHO DOCENTE EM
TEMPOS PANDÊMICOS: MODALIDADE TRABALHO
REMOTO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade Calafiori como
parte dos requisitos para a obtenção do
título de bacharel em Administração.

São Sebastião do Paraíso, 25 de novembro de 2021

Orientador: _____

Nome: Me. Marciel Aparecido Ferreira

Instituição: Faculdade Calafiori

Examinador(a): _____

Nome:

Instituição:

Examinador(a): _____

Nome:

Instituição

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus pela vida e a possibilidade de estarmos com saúde em tempos tão difíceis, agradecemos aos nossos familiares pelo apoio incondicional nos momentos de ausência para a realização desta conquista.

Agradecemos nossos professores pelo conhecimento transmitido e nossos colegas de sala pela socialização e partilha em dias de estudo ao longo desses anos.

Agradecemos em especial nosso orientador que disponibilizou seu tempo com muito carinho e dedicação para nos orientar nessa pesquisa, toda nossa gratidão e desejo de sorte e benção infinitas em sua vida.

RESUMO

Essa pesquisa tem como objetivo compreender como os docentes de uma Instituição de Ensino Superior se adequaram ao trabalho remoto em tempos pandêmicos. Visando que devido a pandemia houve a necessidade do isolamento social e foram adotadas medidas emergenciais para que as pessoas pudessem estudar e alternativa encontrada foi o ensino remoto. Sendo que o momento de isolamento social, trouxe um dos maiores desafios enfrentados pela sociedade mundial, que modificou o sistema educacional atual impossibilitando a realização das aulas presenciais. Neste contexto, os professores estão buscando novas metodologias e alternativas para que o ensino de continuidade, muitas vezes reinventando e ressignificando suas práticas frente às novas demandas tecnológicas. Desta forma, esse estudo desenvolveu uma pesquisa junto a docentes de uma Instituição de Ensino Superior do Sul do estado de Minas Gerais com uma abordagem é qualitativa com dados primários, coletados por meio de um questionário aplicado na plataforma *Google Forms* para mensurar a adaptação desses docentes quanto ao trabalho remoto no ensino. Os resultados apontam que mesmo diante do cenário novo e de incertezas houve uma aceitação e as aulas foram dadas utilizando a tecnologia e propondo novas metodologias de ensino, mas que se fez necessário, no entanto, proporcionar aos docentes que o processo de planejamento, criação, adaptação dos planos de ensino, e o desenvolvimento de cada aula e a aplicação de estratégias pedagógicas online sejam orientados e tenha suporte por parte das instituições.

Palavras-chave: Trabalho Remoto; Ensino; Tecnologias; adequação.

ABSTRACT

This research aims to understand how teachers at a Higher Education Institution adapted to remote work in pandemic times. Aiming that due to the pandemic there was a need for social isolation and emergency measures were adopted so that people could study and the alternative found was remote learning. The moment of social isolation brought one of the biggest challenges faced by the world society, which changed the current educational system, making it impossible to carry out in-person classes. In this context, teachers are looking for new methodologies and alternatives for continuing education, often reinventing and redefining their practices in light of new technological demands. Thus, this study developed a survey with teachers of a Higher Education Institution in the south of the state of Minas Gerais with a qualitative approach with primary data, collected through a questionnaire applied on the Google Forms platform to measure the adaptation of these teachers regarding remote work in teaching. The results show that even in the face of the new and uncertain scenario, there was acceptance and the classes were given using technology and proposing new teaching methodologies, but that it was necessary, however, to provide teachers with the process of planning, creation, adaptation of teaching plans, and the development of each class and the application of online teaching strategies are guided and supported by the institutions.

Keywords: Remote Work; Teaching; Technologies; adequacy.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. O TRABALHO DOCENTE DE FORMA REMOTA	10
2.1 Aspectos históricos da jornada de trabalho	10
2.2 Trabalho Remoto	15
2.3 Trabalho Remoto na Educação	17
3. METODOLOGIA	18
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	20
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	27
APÊNDICE	29

1. INTRODUÇÃO

O advento da pandemia de COVID-19, no primeiro semestre de 2020 trouxe consigo diversos problemas sanitários e econômicos aos países. Devido a facilidade de transmissão da doença, a Organização Mundial de Saúde (OMS) recomendou o distanciamento social como medida de prevenção de contágio pelo vírus.

Diferentes setores e instituições adotaram o trabalho remoto como alternativa de manutenção de parte de suas atividades. Um dos setores mais afetados foi o de educação, onde tradicionalmente reúne-se um grande número de pessoas em uma sala de aula para o desenvolvimento de atividades de ensino e aprendizagem.

Assim, buscando evitar a utilização de espaços onde a aglomeração é comum, como as salas de aula, laboratórios, bibliotecas e outros espaços acadêmicos, que se adotou o trabalho remoto nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, através da portaria 343, de 17 de março de 2020.¹

De acordo com Maia (2020), trabalho remoto é um trabalho feito a distância, seguindo as mesmas diretrizes, mas feitos fora do local convencional de trabalho.

Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo compreender como os docentes de uma Instituição de Ensino Superior se adequaram ao trabalho remoto em tempos pandêmicos. Para atender a este objetivo, tem-se como objetivos específicos: descrever sobre o trabalho docente na modalidade remota; identificar as metodologias de ensino e avaliação utilizadas na modalidade no trabalho remoto; analisar percepção dos docentes sobre o aprendizado na modalidade de ensino remoto.

Para atender ao objetivo citado, o presente trabalho busca responder a seguinte questão: como os profissionais da educação superior se adequaram ao trabalho remoto na conjuntura de isolamento social ocasionado pela COVID-19?

Esse estudo é pertinente visando que a pandemia é assunto de saúde mundial e mudou o comportamento das organizações e das pessoas, que tiveram que se adaptar a um “novo normal” e se adequar a novas metodologias de trabalho obedecendo as normas sanitárias.

¹ <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376>

Soma-se a isso a extrema importância do trabalho docente nas relações de ensino e aprendizagem e na formação dos diversos profissionais. É essencial estudar como foi o processo de adaptação e como foram desenvolvidas estas atividades, de modo a garantir a qualidade do ensino.

Para a solução do problema de pesquisa, desenvolveu-se uma pesquisa do tipo explicativa. Os procedimentos referem-se a um levantamento, desenvolvido junto a docentes de uma Instituição de Ensino Superior do Sul do estado de Minas Gerais. A abordagem é qualitativa e os dados são primários, coletados por meio de um questionário aplicado na plataforma Google *Forms*.

Este estudo foi organizado em cinco seções, além desta introdução. Na segunda seção, há a revisão da literatura sobre o trabalho docente na modalidade remota e seus impactos na educação. Na terceira seção, são expostos os aspectos metodológicos do trabalho. No quarto capítulo, são apresentados os resultados obtidos. Por fim, são apresentadas as considerações finais.

2. O TRABALHO DOCENTE DE FORMA REMOTA

Nesta seção serão analisados os aspectos históricos da jornada de trabalho. Também será apresentado o conceito de trabalho remoto, o seu surgimento e característica. Por fim, mostra-se como se dá uso do trabalho remoto na educação.

2.1 Aspectos históricos da jornada de trabalho

O trabalho é um elemento existente na vida do ser humano desde os primórdios da humanidade, o qual em épocas mais remotas correlacionava-se a uma espécie de pena, dor, sofrimento, e com o decorrer do tempo, passou a ter uma atribuição de dignidade para aquele que o realiza.

Segundo Martins (2012) a palavra trabalho se origina do latim *tripalium*, sendo este um instrumento utilizado para torturar os animais, o qual era constituído de três paus ou uma canga, que fazia peso sobre os animais.

Até o século XIX, o trabalhador não era reconhecido como um sujeito dotado de direitos, pois, era somente considerado como uma espécie de mercadoria/objeto. Deste modo, até tal época o regime predominante era o da escravidão, onde os trabalhos eram forçados e gratuitos (SARAIVA, 2008).

Neste sentido, Martins (2012, p. 04), ensina que:

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Compreendia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como a política [...].

Logo, é possível verificar que as pessoas que realizavam trabalhos braçais eram consideradas indivíduos sem qualquer dignidade, vez que eram submetidos a condições desumanas, objetivando única e exclusivamente servir seus patrões, sem receber nada em troca.

Com o passar do tempo, mais precisamente na época do Feudalismo, veio a surgir outro regime de trabalho, a servidão, que de acordo com Saraiva (2012, p. 06) era um:

[...] sistema pelo qual os denominados “senhores feudais” davam proteção militar e política aos obreiros, os quais não eram livres, mas sim obrigados a laborar na terra do senhor feudal, sendo compelidos

a entregar parte da produção em troca de proteção. Esses trabalhadores eram conhecidos como “servos da gleba”.

Sendo assim, apesar de nesta época já estar praticamente em desuso o regime de escravidão, os servos ainda eram vinculados às ordens dos senhores feudais, pois laboravam nas terras destes, e, com isso, eram obrigados a entregar-lhes parte da produção.

Com o advento da revolução industrial, muda-se o modo de produção e as condições de trabalho. De acordo com Antunes (1995), o mundo do trabalho é perpassado por várias transformações, sejam elas nas esferas tecnológicas, organizacionais, estruturais e/ou conjunturais.

No século XVIII, com o modo de produção capitalista, ocorreu a substituição das ferramentas manuais pelas máquinas, e, também do modo de produção doméstico e manufatureiro pelo sistema fabril. A partir daí ocorreu a produção em larga escala, o que deu início às transformações dos países da Europa e da América do Norte, os quais passaram a ser extremamente industrializados, sendo que a maioria da população desses países se concentrava na zona urbana (ANTUNES, 2003).

De acordo com Cavalcante e Siqueira (2011, p.3), a Revolução Industrial concentrou os trabalhadores em fábricas. O aspecto mais importante, que trouxe radical transformação no caráter do trabalho, foi esta separação: de um lado, capital e meios de produção, de outro, o trabalho. Os operários passaram a ser assalariados dos capitalistas.

O progresso deslocou-se para os grandes centros, que abrigavam massas de trabalhadores em condições miseráveis. Os artesãos acostumados a controlar o ritmo de seu trabalho, agora tinham de submeter-se à disciplina da fábrica. Passaram a sofrer a concorrência de mulheres e crianças. Na indústria têxtil do algodão, as mulheres formavam mais de metade da massa trabalhadora. Crianças começavam a trabalhar aos seis anos de idade. Não havia garantia contra acidente nem indenização ou pagamento de dias parados neste caso. A mecanização desqualificava o trabalho, o que tendia a reduzir o salário (RODRIGUES, 2001).

Como afirma Leite (2017), os trabalhadores não gozavam de direitos trabalhistas e nem de qualquer espécie de amparo social, a mão de obra infantil e feminina era explorada da mesma forma que a dos homens, nas mesmas condições

e os salários eram ainda menores. Com todas essas mazelas sociais, os operários resolveram se organizar em sindicato para lutar pelos seus direitos.

Nesse contexto com as reivindicações dos trabalhadores foi criado no ano de 1933 a lei das fábricas previa as seguintes obrigações para os seus proprietários:

Todos os ambientes da fábrica devem ser ventilados; o “limo” – sujeira deve ser removida duas vezes por ano; as crianças devem receber duas mudas completas de roupa; a jornada diária de crianças entre nove e 13 anos deve ser no máximo oito horas, e no caso de adolescentes entre 14 e 18 anos a jornada não deve ultrapassar 12 horas; é proibido o trabalho de crianças menores de nove anos, que deverão frequentar as escolas a serem abertas e mantidas pelos empregadores; crianças devem ocupar quartos de dormir separados por sexo, sendo que cada cama deve ser ocupada por no máximo duas crianças; os empregadores são responsáveis pelo tratamento de doenças infecciosas (SCHMIDT, 1998, p. 180).

No início os proprietários das fábricas, se opuseram a cumprir a referida lei, entretanto, se viram obrigados, devido ao fato da necessidade de preservar o bem estar dos trabalhadores, para melhor garantir a sua produção, consequentemente, gerando bons lucros.

No ano de 1884, aconteceu mais avanços na legislação britânica com a publicação da Lei das Fábricas, que incluiu requisitos expressos de proteção do trabalho das mulheres, obrigatoriedade de comunicação e investigação de acidentes fatais e de proteção de máquinas, contudo, referida proteção das máquinas era tão precária quanto à própria redação da lei que obrigava a sua implantação, mas de qualquer modo, já era um avanço para evitar perdas e prevenir acidentes (LEITE, 2017).

Esses movimentos se expandiram mundo afora, e teve reflexos no Brasil, sendo que, no ano 1919, surgiu no Brasil a Lei nº 3.725, contendo 30 artigos e dispendo sobre o conceito de acidente do trabalho, a declaração de acidentes, ação judicial, além de outras disposições gerais sobre a atividade laboral (SCHMIDT, 1998).

No ano de 1930, no governo de Getúlio Vargas, foi promulgada a terceira Constituição do país. Apesar da pouca participação popular, cabe ressaltar que a referida Carta Magna adotou medidas de proteção ao trabalhador.

Dentro dessa Carta, regulamentou-se o trabalho da mulher e do menor e a jornada diária de oito horas, instituindo-se o salário mínimo, reconhecendo os sindicatos e centralizando os serviços médicos de saúde. O acidente de trabalho,

todavia, não foi contemplado. Com grandes avanços, em junho de 1934, o Decreto nº 24.637, passava a classificar as indenizações por tipo de acidente. No ano de 1943, foi criado o marco da legislação trabalhista do país, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que resguardava os direitos do trabalhador em relação a jornada de trabalho, condições de trabalho entre outros dispositivos (LEITE, 2017).

Deste modo, verifica-se que para o surgimento dos direitos dos trabalhadores fora necessária uma longa jornada de luta e reivindicações desde os primórdios da humanidade, para que assim, estes pudessem ter suas classes e garantias resguardadas por sindicatos, leis, e demais órgãos destinados à sua proteção nos mais variados lugares do mundo.

Além de tais direitos previstos na CLT, a Constituição Federal de 1988 (CF), também resguarda diversas garantias para os trabalhadores, dentre as quais, a duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sendo facultado que, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, se possa haver a compensação de horários e a redução da jornada, conforme previsto no artigo 7º, XIII, CF.

De acordo com Delgado (2011), a duração do trabalho é o lapso temporal que o empregado labora ou fica a disposição perante seu empregador em decorrência de um contrato, podendo tal período ser mensurado através de duração diária, semanal, mensal ou, até mesmo, anual.

Sendo assim, Martinez (2014) preceitua que é possível compreender a duração do trabalho como o tempo de labor contratualmente oferecido a um empregado, como por exemplo, a duração legal do trabalho dos bancários e de seis horas diárias e trinta horas semanais. Compreende que jornada de trabalho é o tempo em que o empregador pode usufruir da mão de obra de seu empregado durante o período de um dia, computando-se também o tempo tido como intervalos remunerados, que são os casos dos intervalos intrajornadas.

Segundo Romar (2013), concepção de tempo à disposição do empregador é ampliada com adoção da teoria do tempo *in itinere*, segundo a qual deve ser incluído na jornada de trabalho o período em que o empregado está no percurso de casa para o trabalho e, no retorno, do trabalho para a casa.

Necessário se faz conceituar outra expressão acerca do tempo de disponibilidade contratual do empregado, qual seja o horário de trabalho. Segundo Delgado (2011) tal expressão traduz, rigorosamente, o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa, podendo também ser utilizada para os horários semanais de trabalho, os quais delimitariam o início e o fim da duração diária de trabalho, com as especificações dos dias semanais de labor e seus correspondentes intervalos intrajornadas.

No entanto, com os novos arranjos no cenário atual surgiu o teletrabalho, também chamado por Franco Filho (2018, p. 180) de: “trabalho remoto, home office, telessubordinação ou teledisponibilidade”. Sua primeira aparição no ordenamento jurídico brasileiro foi em 1997, no “Livro Verde da Sociedade da Informação”, que se tratava de uma estratégia governamental com o objetivo de inserir a sociedade brasileira na era digital.

Passaram-se alguns anos, e a tecnologia se aperfeiçoou de maneira a possibilitar a prática deste novo paradigma laboral, tornando necessária uma alteração na CLT. Esta mudança veio com a nova redação do artigo 6º, alterada pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que diz o seguinte:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único.

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.” Com isso, o fato de o empregado prestar serviços em sua residência ou à distância não prejudica o reconhecimento da relação empregatícia. No parágrafo único o legislador começa a inserir o conceito de teletrabalho no sistema normativo, colocando-o como espécie do gênero “trabalho à distância”, pois, além da prestação de serviços ocorrer fora do estabelecimento comercial, o trabalho remoto necessita também da utilização de meios telemáticos em sua realização.

2.2 Trabalho Remoto

Para Leite (2017) a palavra teletrabalho tem como expressão grega *tele* que indica “à distância”, “longe de”. Emprega-se ainda à espécie a nomenclatura trabalho remoto, igualmente indicando “à distância”.

De acordo com Silva (2020), o trabalho remoto surge em 1857 através do sistema de telégrafo. Um proprietário de uma estrada de ferro chamado J. Edgar Thompson gerenciava divisões remotas delegando-as um controle substancial no uso de equipamento e mão-de-obra.

Mais de um século depois, no ano de 1962, outro evento merece destaque. O empreendimento *Freelance Programmers*, instituído por Stephane Shirley, na Inglaterra, cuja atividade consistia em elaborar programas de computador para as empresas, era executado e administrado em sua residência. Desenvolvido para F. Internacional, em meados de 1964, comportou quatro trabalhadores, porém, veio a gozar de pleno sucesso apenas no ano de 1988, com nova denominação, foi chamada de *F.I. Group PLC*, admitindo em seu corpo laboral mil e cem teletrabalhadores (SILVA, 2020).

O teletrabalho, em si, somente veio a ser difundido por meio de um estudo do antigo cientista da NASA, Jack Nilles, em 1973/1974, recebeu originalmente a expressão terminológica de *telecommuting*, e designava a percepção de mover certa parcialidade ou mesmo a totalidade do trabalho a ser desempenhado para fora do ambiente escriturário, sendo conduzido na residência do prestador ou designada a um centro de teletrabalho (MELLO, 2000).

Em dezembro de 2018, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT², apontou que a modalidade de Teletrabalho (Home Office) passa a ser uma realidade no Brasil. 45% das Empresas participantes praticam Home Office e 15% estão avaliando a implantação. Das empresas que têm a política, 25% implantaram há menos de um ano, o que mostra uma nova visão de gestão para

² A SOBRATT é uma sociedade civil, sem fins lucrativos, fundada em 1999 e desde então se tornou a única e acreditada fonte sobre os temas do teletrabalho e sobre as diversas formas flexíveis de realização do trabalho no Brasil. Trabalhamos com o objetivo de disseminar o conhecimento do mundo do trabalho à distância, especialmente o teletrabalho, desenvolvendo pessoas e organizações, influenciando na melhoria da condição social, política e econômica do nosso Brasil e na qualidade de vida dos trabalhadores.

permitir maior flexibilização na jornada de trabalho, diminuir a mobilidade urbana e melhorar a qualidade de vida (COSTA, 2007).

Como conceito, o teletrabalho pode ser entendido como a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (MELLO, 2000).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) termo *teletrabalho* (*telework*, em inglês), mas destaca categorias específicas dentro dele. Em sua sistematização, o teletrabalho deve ser conceituado quanto a diferentes variáveis:

a) Local/espço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho). Dentro dessas variáveis podem ser elencadas diversas categorias de teletrabalho. Em um estudo realizado com milhares de teletrabalhadores em 10 países europeus, além do Japão e dos EUA, destacam-se 6 categorias principais de teletrabalho (ROSENFELD; Alves, 2011, p. 207).

Esses tipos foram sistematizados por Rosenfield e Alves (2011, p. 208):

1.Trabalho em domicílio: também identificado com o termo *small office/home office* (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador; 2.Trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central; 3.Trabalho em telecentros: o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos; 4.Trabalho móvel: fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente; 5. Trabalho em empresas remotas ou *off-shore*: *call-centers* ou telesserviços por meio das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata; 6. Trabalho informal ou teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.

O trabalho remoto tem como ponto positivo e vantajoso a flexibilização dos espaços de trabalho e, muitas vezes, do tempo dedicado a ele, substituindo o deslocamento do trabalhador até a sede demandante pelo uso das ferramentas de informação e comunicação remota, a maior vantagem é escolher o seu local de trabalho, onde se sinta mais produtivo ou que aproveite melhor a cidade onde está. Os pontos de desvantagens indefinição de do horário de trabalho, dificuldade para se comunicar com a equipe; queixas por falta de recursos para a realização das demandas, como equipamentos e acessos a dados, se, por um lado, as empresas

economizam com gastos em sua sede, por outro, o funcionário tem um aumento em suas despesas domésticas (ABRÃO, 2013).

2.3 Trabalho Remoto na Educação

Analisar o trabalho remoto na área da educação apresenta certa complexidade pois exige dos pesquisadores a compreensão, num primeiro momento da investigação, dos formatos possíveis de realização das atividades laborais. Nas instituições públicas entrou em vigor o ERE (Ensino Remoto Emergencial) que permitiu aulas via plataformas digitais institucionais ou plataformas livres por meio de aulas síncronas (“ao vivo”/online) e assíncronas (videoaulas gravadas e materiais disponibilizados em ambientes virtuais de aprendizagem) e nas instituições de ensino secundarista particular e nas instituições de ensino superior privado, o ensino remoto vem ocorrendo de acordo com as diretrizes de cada instituição (MAIA, 2020).

Ambas as instituições, públicas e privadas, foram autorizadas pelo Ministério da Educação, em caráter excepcional, pelas portarias nº 343 e nº 345, de 17 e 19 de março 2020, a substituírem disciplinas presenciais por aulas que utilizem meios e tecnologias de informação e comunicação em cursos que estão em andamento (BRASIL, 2020a; 2020b).

O momento de isolamento social, trouxe um dos maiores desafios enfrentados pela sociedade mundial, que modificou o sistema educacional atual impossibilitando a realização das aulas presenciais. Neste contexto, os professores estão buscando novas metodologias e alternativas para que o ensino de continuidade, muitas vezes reinventando e ressignificando suas práticas frente às novas demandas tecnológica (MAIA; BERNARDO, 2020).

Destaca-se que o ensino remoto e suas especificidades, assumido no contexto da pandemia, não se trata de ensino à distância (EAD), pois essa modalidade pressupõe um tipo de contrato, uma estrutura (com templates, gravação em estúdio e materiais específicos e tutores). Tão pouco pode-se caracterizá-lo de ensino híbrido (parte presencial e parte à distância).

3. METODOLOGIA

Para a solução do problema de pesquisa deste trabalho, desenvolveu-se uma pesquisa explicativa com abordagem quantitativa, pretendendo-se compreender como ocorreu o trabalho remoto em uma Instituição de Ensino Superior no Sul de Minas Gerais, tendo como objetivo compreender como os docentes de uma Instituição de Ensino Superior se adequaram ao trabalho remoto em tempos pandêmicos.

Segundo Gil (2017), as pesquisas explicativas tem por finalidade explicar a razão das coisas. Pesquisas explicativas caracterizam-se por serem majoritariamente quantitativas, onde buscam estabelecer formas de testar hipóteses e relações causais entre variáveis dependentes e independentes.

Pesquisa quantitativa é uma classificação do método científico que utiliza diferentes técnicas estatísticas para quantificar opiniões e informações para um determinado estudo. Ela é realizada para compreender e enfatizar o raciocínio lógico e todas as informações que se possam mensurar sobre as experiências humanas. Neste tipo de pesquisa, os meios de coleta de dados são estruturados através de questionários de múltipla escolha, entrevistas individuais e outros recursos que tenham perguntas claras e objetivas. E estes devem ser aplicados com rigor para que se obtenha a confiabilidade necessária para os resultados. A pesquisa quantitativa é muito comum no mercado, pois prioriza os resultados numéricos dos estudos propostos para avaliar os comportamentos e opiniões dos indivíduos de um determinado grupo ou população (MARCONI e LAKATOS, 2003).

Os dados utilizados no trabalho são primários e foram coletados em um município localizado no Sul do estado de Minas Gerais. Esta cidade é considerada polo de diversos cursos superiores e técnicos, recebendo estudantes de toda a região.

O município conta, em 2021, com 5 Instituições de Ensino Superior, no entanto, utilizando o critério de facilidade de acesso aos respondentes, optou-se por aplicar o questionário a professores de apenas uma instituição. Desta forma, como o questionário foi o aplicado diretamente a pessoas relevantes para a pesquisa, o estudo pode ser caracterizado como um levantamento.

Quanto a coleta de dados, utilizou-se como instrumento um questionário disponibilizado por meio da plataforma *Google Forms*. A coleta de dados aconteceu no período de 04 a 07 de novembro de 2021.

O questionário contou com perguntas sobre a adaptação do professor ao ensino remoto, as metodologias de ensino remoto e, também, sobre a avaliação do professor sobre a qualidade do ensino, totalizando 21 perguntas. As questões seguem a escala Likert, obtendo qual é o nível de concordância ou discordância dos respondentes com as afirmações apresentadas.

A escala Likert objetiva verificar o nível de concordância do indivíduo com uma proposição que expressa algo favorável ou desfavorável em relação a um objeto psicológico. Espera-se que os indivíduos que apresentem atitudes favoráveis a determinado tema possivelmente concordem com itens que expressem algo positivo sobre a questão, e aqueles com atitudes negativas concordem com itens que expressem aspectos desfavoráveis ao tema e discordem daqueles que salientem pontos positivos (SELLTIZ, 1987).

Quanto a definição da amostra, enviou-se o questionário a 38 professores e obteve-se 22 respondentes, o que corresponde a 58% do corpo docente da instituição.

Quanto ao tratamento e análise dos dados, estes foram compilados em uma tabela para melhor compreensão dos resultados. Realizou-se a uma divisão percentual sobre o nível de concordância dos respondentes quanto às questões apresentadas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com a pandemia surgiu a impossibilidade de manter o ensino presencial e a necessidade de uma alternativa que o substitua temporariamente. Neste contexto surgem discussões sobre a adaptação ao ensino remoto, as metodologias de ensino e a avaliação da aprendizagem.

Quanto ao perfil dos respondentes, estas informações estão sintetizadas na Tabela 01. Em síntese, podemos perceber que a amostra é 50% do sexo masculino e (50%) do sexo feminino e que têm 50 anos ou mais (50%). Quanto a formação acadêmica, tem-se que 50% tem mestrado e 18% tem doutorado e 18% pós doutorado. Por fim, 80% não havia trabalhado de forma remota antes da pandemia.

TABELA 01: Perfil dos participantes

PERFIL DOS RESPONDENTES				
GÊNERO	Masculino		Feminino	
	50%		50%	
IDADE	20 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 ou mais
	13,6%	13,6%	18,2%	40,9%
TITULAÇÃO	Especializado/ Pós-graduado	Mestre	Doutor	Pós-Doutor
	13,6%	50%	18,2%	18,2%

Fonte: elaborado pelas autoras.

Quanto a adaptação ao trabalho remoto, estas informações estão sintetizadas na Tabela 02. Em geral, percebe-se que os professores precisaram modificar sua rotina e precisou comprar equipamentos eletrônicos e aprender a usa-los para se adequar para conseguir tralhar de forma remota.

TABELA 02. Adaptações foram necessárias a rotina do docente

ADAPTAÇÕES	
Aprendi a utilizar novo(s) software(s) ou aplicativo(s).	70%
Participei de treinamentos online para me adaptar à nova rotina.	68,3%
Forneci meu telefone pessoal para contato com os discentes.	62,3%
Modifiquei minha rotina e hábitos com a família.	58%
Realizei mudanças em meu local de trabalho	39%
Realizei compras de hardwares (mouse, teclado, computadores, etc.)	39%
Contratei ou aumentei a qualidade da minha conexão à internet.	36,5%

Fonte: elaborado pelas autoras.

Também foi possível perceber que uma ligeira maioria julga que se adaptar ao trabalho remoto foi algo fácil (63,6%), mas o número de respondentes que discordam desta afirmativa é relevante. Este e outros pontos sobre a adaptação ao trabalho remoto são apresentados na Tabela 03.

Tabela 03. Adaptação ao trabalho remoto

Afirmativas	Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não Concordo e nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
Me adaptar ao trabalho remoto foi algo fácil.	9,1%	54,5%	4,5%	18,2%	13,6%
Trabalho remoto exige mais tempo do que o presencial.	50%	40,9%	4,5%	4,5%	-
Percebo que os discentes se adaptaram rápido às aulas remotas.	4,5%	31,8%	31,8%	18,2%	13,6%
Em um cenário pós-pandemia, o ensino passará a ser híbrido.	31,8%	50%	4,5%	9,1%	4,5%

Fonte: elaborado pelas autoras.

Outro ponto em que houve um índice de discordância maior foi quanto a adaptação dos discentes às aulas remotas. Em síntese, 36,3% acreditam que os alunos se adaptaram com facilidade, enquanto que 31,8% discordam desta afirmação. Por fim, outros 31,8% não concordaram ou discordaram da afirmação.

No entanto, quanto ao tempo dispendido no ensino remoto e nas perspectivas sobre o cenário pós-pandemia, houve ampla maioria quanto aos pontos questionados. Os números mostram que 90,9% entendem que o trabalho remoto exige mais tempo do que o presencial e, 81,8% acreditam que, em um cenário pós-pandemia, o ensino passará a ser híbrido.

Quanto as metodologias de ensino remotas, estas informações estão sintetizadas na Tabela 04. Em geral, percebe-se que 72,7% conseguiram adaptar ao modelo remoto e concorda com ele, no entanto 13,6% não se adaptaram as metodologias de ensino ao modelo remoto de ensino.

Quanto as metodologias ativas, apenas 5% relataram não ter utilizado no período. A metodologia ativa mais utilizada foi o estudo de caso, utilizado por 50% dos professores. Na sequência, tem-se que 20% utilizaram a metodologia de sala de aula invertida e 10% relataram que utilizaram a gamificação. Por fim, também foram utilizadas a sala de aula invertida (5%), a aprendizagem baseada em problemas (5%) e outras não listadas (5%). A Tabela 05 resume estas informações.

Tabela 04. Metodologias de ensino remoto

Afirmativas	Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não Concordo e nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
Adapte as metodologias de ensino ao modelo remoto de ensino.	50%	40,9%	4,5%	4,5%	13,6%
Adapte os critérios de avaliação ao modelo remoto de ensino.	72,7%	22,7%	4,5%	-	-
Conseguir ministrar aulas práticas mesmo de forma remota.	9,1%	45,5%	18,2%	9,1%	13,6%
Passei a fazer uso de metodologias ativas de ensino.	31,8%	40,9%	22,7%	4,5%	4,5%

Fonte: elaborado pelas autoras.

Levando em consideração que em tempos pandêmicos tem um estímulo maior das tecnologias ativas, de acordo com seus estudos, Glasser (2020) chegou à conclusão que se os estudantes fossem expostos a metodologias ativas, eles se desenvolveriam e aprenderiam melhor, e a partir disso desenvolveu um gráfico em forma de pirâmide de conhecimento. No topo da pirâmide: há a leitura, representando 10% da aprendizagem; apenas ouvindo o conteúdo aprendemos: 20%; assistindo a uma videoaula: 30%; escutando e vendo ao mesmo tempo: 50%; discutindo sobre determinado tema: 70%; quando se pratica exercícios de fixação: 80%; finalmente, na base da pirâmide: ao ensinar determinado conteúdo a alguém: 95%.

A metodologia ativa mais utilizada foi o estudo de caso, a qual procura fazer do aluno ator principal de seu caminho rumo ao conhecimento. Para isso, o educador

deve passar brevemente qual será o conteúdo, mas indicar aos alunos que resolvam situações relativamente complexas.

Tabela 05. Metodologias ativas foram utilizadas

Estudo de caso	50%
Aprendizagem baseada em projetos	20%
Gamificação	10%
Sala de aula invertida	5%
Aprendizagem baseada em problemas	5%
Outras	5%
Não utilizei	5%

Fonte: elaborado pelas autoras

A gamificação é uma outra metodologia ativa. Ela busca trazer jogos para a sala de aula, e assim fazer dos celulares aliados na aprendizagem dos conteúdos das aulas. Os jogos interativos que tenham a ver com o assunto das aulas. Essa é uma estratégia para unir alunos e professores no desenvolvimento do conhecimento em um mundo cheio de distrações tecnológicas. A gamificação propõe também para que os alunos desenvolvam um espírito de competitividade saudável. Visando que jogos não precisam ser apenas tecnológicos, eles podem ser de qualquer espécie (BRASIL, 2020).

Quanto as formas de avaliação, estas informações estão sintetizadas na Tabela 06. De maneira geral, 59,7% dos docentes acreditam que o discente aprendeu o suficiente de forma remota. Dos demais, 22,7% se isentaram e 18,2% tem algum nível de discordância.

Quanto aos conteúdos teóricos e práticos, 77,3% disseram que os discentes conseguem aprender de forma satisfatória os conteúdos teóricos ministrados de forma remota, no entanto, este percentual é menor no que se refere a aprendizagem dos conteúdos práticos (45,5%), sendo que 40,9% afirmam que os alunos não aprenderam o suficiente dos conteúdos práticos. Os outros 13,6% não ministraram conteúdos práticos.

Dos respondentes, 90,9% também afirmaram, total ou parcialmente, que é necessário complementar o conteúdo com aulas adicionais. Por fim, 81,8% acreditam, pelo menos em partes, que, mesmo após o cenário pandêmico, será necessário

modificar, de alguma forma, a didática para contemplar as experiências do ensino remoto.

Tabela 06. Avaliação da aprendizagem de ensino remoto

Afirmativas	Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não Concordo e nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
Percebo que os discentes aprenderam de forma satisfatória os conteúdos teóricos ministrados de forma.	-	77,3%	4,5%	18,2%	-
Percebo que os discentes aprenderam de forma satisfatória os conteúdos práticos ministrados de forma ¹ .	-	45,5%	-	31,8%	9,1%
De maneira geral, o discente aprendeu o suficiente de forma remota.	-	59,1%	22,7%	9,1%	9,1%
É necessário complementar o conteúdo com aulas adicionais.	31,8%	59,1%	4,5%	4,5%	-
Em um cenário pós-pandemia, será necessário modificar a didática para contemplar as experiências do ensino remoto.	31,8%	50%	9,1%	4,5%	4,5%

1. 13,6% afirmaram que não se aplica.

Fonte: elaborado pelas autoras.

Quanto as perspectivas em um cenário pós-pandemia, estas informações estão sintetizadas na Tabela 07. Em geral, percebe-se que 54,6% acreditam que ensino remoto ainda continuará mesmo após a pandemia, enquanto que 31,8% discordam, pelo menos parcialmente. Os demais, não concordaram e nem discordaram.

Por fim, com relação ao interesse docente em continuar trabalhando remotamente, 50% afirmaram que gostariam de continuar de forma remota, se houvesse a possibilidade. Os demais, 13,6% de abstiveram e 36,3% alegaram não ter interesse.

Tabela 07. Avaliação da aprendizagem de ensino remoto

Afirmativas	Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não Concordo e nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
O ensino remoto deve continuar mesmo após o término da pandemia.	9,1%	45,5%	13,6%	18,2%	13,6%
Eu gostaria de continuar trabalhando remotamente se houver a possibilidade.	22,7%	27,3%	13,6%	13,6%	22,7%

Fonte: elaborado pelas autoras.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo visou compreender como os docentes de uma Instituição de Ensino Superior se adequaram ao trabalho remoto em tempos pandêmicos. A situação de emergência atual fez com que muitas instituições educacionais migrassem para o Ensino Remoto Emergencial (ERE) para dar cobertura aos seus estudantes enquanto as Instituições de Ensino Superior (IES) continuam fechadas e segue o confinamento em casa.

O Ensino Remoto Emergencial e a Educação a Distância não podem ser compreendidos como sinônimos, por isso é muito importante, no contexto que estamos vivendo, esclarecer esses conceitos. O termo “remoto” significa distante no espaço e se refere a um distanciamento geográfico. O ensino é considerado remoto porque os professores e alunos estão impedidos por decreto de frequentarem instituições educacionais para evitar a disseminação do vírus. É emergencial porquê o planejamento pedagógico para o ano letivo de 2020 e 2021 teve que ser modificado devido o cenário pandêmico atual.

Foi preciso pensar em atividades pedagógicas mediadas pelo uso da internet, pontuais e aplicadas em função das restrições impostas pela covid-19 para minimizar os impactos na aprendizagem advindos do ensino presencial. O currículo da maior parte das instituições educacionais não foi criado para ser aplicado remotamente.

Portanto, com os dados da pesquisa exposta observa-se que mesmo diante do cenário novo e de incertezas houve uma aceitação por parte dos docentes e as aulas foram dadas utilizando a tecnologia e propondo novas metodologias de ensino.

O que se faz necessário, no entanto, é proporcionar aos docentes que o processo de planejamento, criação, adaptação dos planos de ensino, e o desenvolvimento de cada aula e a aplicação de estratégias pedagógicas online sejam orientados e tenha suporte por parte das instituições.

REFERÊNCIAS

- ABRÃO, C. **Teletrabalho: vantagens e desvantagens na perspectiva de servidores do Instituto Serzdelo Corrêa**. Brasília, DF: Universidade de Brasília, 2013.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralização do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1995.
- BRASIL, Portaria nº 343, de 17 de março de 2020. **Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376>. Acesso em: 08 set. 2021.
- Cavalcante Zedequias Vieira; SILVA, Mauro Luis Siqueira da. **A importância da revolução industrial no mundo da tecnologia**. VII EPCC – Encontro Internacional de Produção Científica. Maringá: Unicesumar, 2011.
- COSTA, I. S. A. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades**. Revista de Administração Pública, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- MAIA, Fernanda Landolfi; BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva. O trabalho remoto/homeoffice no contexto da pandemia covid-19: um olhar para o setor educacional. **Revista Remir**, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/TRABALHO_DOCENTE_E_TRABALHO_REMOTO_NA_PANDEMIA_COVID-19_.pdf acesso em: 08 de setembro de 2021.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- MELLO, A. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. São Paulo: Qualitymark, 2000.

- RODRIGUES, José Mauricio. **Sociologia e Modernidade, para entender a Sociedade Contemporânea**. São Paulo: Ed. Civilização Brasileira, 2001.
- ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2013.
- ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.
- SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho: Versão Universitária**. 1ª ed. São Paulo: Método, 2008.
- SCHMIDT, Mario Furley. **História Crítica**. São Paulo: Nova Geração, 1998.
- SELLTIZ, C. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: EPU; 1987
- SILVA, Andréia Ana Paula da. **Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios/4>. Acesso em: 02 de setembro de 2021.

APÊNDICE

TERMO DE CONSENTIMENTO

O isolamento social provocado pela pandemia do Corona Vírus mudou a rotina de trabalho de muitas pessoas, sendo essencial estudar como este processo ocorreu. Portanto, esta pesquisa busca compreender como os docentes de uma Instituição de Ensino Superior se adequaram ao trabalho remoto em tempos pandêmicos.

Você está sendo convidada(o) a participar de estudo, foco do Trabalho de Conclusão de Curso das discentes Josieli Aparecida Venâncio e Joice Daiana Nascimento, sob orientação do Professor Me. Marciel Aparecido Ferreira (Administração/ Faculdade Calafiori).

As informações coletas por meio deste questionário têm único e somente caráter acadêmico e científico, onde as informações serão tratadas sempre de maneira global. Nenhuma informação pessoal será coletada e não haverá qualquer registro que permita identificar o/a respondente.

Os pesquisadores garantem e se comprometem com o sigilo e a confidencialidade de todas as informações fornecidas por você para este estudo. Da mesma forma, o tratamento dos dados coletados seguirá as determinações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei 13.709/18).

Esclarecemos também que a participação neste estudo não gera qualquer benefício, ou expectativa de benefício, de compensação pecuniária.

Sua participação é muito importante para que possamos atingir os objetivos do estudo. O tempo necessário para preencher o questionário é de aproximadamente 5 minutos.

Agradecemos sua participação!

QUESTIONÁRIO

Em cada questão, assinale a alternativa que mais se enquadra com sua rotina laboral durante a pandemia da Covid-19.

1) Gênero:

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

2) Idade

- ☐ 20 a 29 anos
- ☐ 30 a 39 anos
- ☐ 40 a 49 anos
- ☐ 50 ou mais

3) Formação acadêmica (assinale a maior titulação)

- ☐ Graduado
- ☐ Especialista/Pós-graduado
- ☐ Mestre
- ☐ Doutor(a)
- ☐ Pós-doutor(a)

4) Já trabalhei, como docente, de forma remota ANTES da pandemia.

- ☐ Sim, trabalhei.
- ☐ Não, não trabalhei.

ADAPTAÇÃO AO TRABALHO REMOTO

1) Assinale quais adaptações foram necessárias a rotina docente em trabalho remoto.

- ☐) Aprendi a utilizar novo(s) software(s) ou aplicativo(s).
- ☐) Realizei compras de hardwares (mouse, teclado, computadores, câmeras, etc.)
- ☐) Realizei mudanças em meu local de trabalho.
- ☐) Modifiquei minha rotina e hábitos com a família.
- ☐) Contratei ou aumentei a qualidade da minha conexão à internet.
- ☐) Forneci meu telefone pessoal para contato com os discentes.
- ☐) Participei de treinamentos online para me adaptar à nova rotina.

2) Me adaptar ao trabalho remoto foi algo fácil.

- ☐) Concordo totalmente
- ☐) Concordo parcialmente
- ☐) Não concordo e nem discordo
- ☐) Discordo parcialmente
- ☐) Discordo totalmente

3) Trabalho remoto exige mais tempo do que o presencial.

- ☐) Concordo totalmente
- ☐) Concordo parcialmente
- ☐) Não concordo e nem discordo
- ☐) Discordo parcialmente
- ☐) Discordo totalmente

4) Percebo que os discentes se adaptaram rápido às aulas remotas.

- ☐) Concordo totalmente
- ☐) Concordo parcialmente
- ☐) Não concordo e nem discordo
- ☐) Discordo parcialmente
- ☐) Discordo totalmente

5) Em um cenário pós-pandemia, o ensino passará a ser híbrido.

- ☐) Concordo totalmente
- ☐) Concordo parcialmente
- ☐) Não concordo e nem discordo
- ☐) Discordo parcialmente
- ☐) Discordo totalmente

METODOLOGIAS DE ENSINO

1) Adaptei as metodologias de ensino ao modelo remoto de ensino.

- ☐) Concordo totalmente
- ☐) Concordo parcialmente
- ☐) Não concordo e nem discordo
- ☐) Discordo parcialmente
- ☐) Discordo totalmente

2) Adaptei os critérios de avaliação ao modelo remoto de ensino.

- ☐) Concordo totalmente
- ☐) Concordo parcialmente
- ☐) Não concordo e nem discordo
- ☐) Discordo parcialmente
- ☐) Discordo totalmente

3) Consegui ministrar aulas práticas mesmo de forma remota.

- ☐) Concordo totalmente
- ☐) Concordo parcialmente
- ☐) Não concordo e nem discordo
- ☐) Discordo parcialmente
- ☐) Discordo totalmente

4) Passei a fazer uso de metodologias ativas de ensino.

- ☐) Concordo totalmente
- ☐) Concordo parcialmente
- ☐) Não concordo e nem discordo
- ☐) Discordo parcialmente
- ☐) Discordo totalmente

5) Assinale quais metodologias ativas foram utilizadas.

- ☐) Não utilizei
- ☐) Sala de aula invertida
- ☐) Rotações por estações
- ☐) Gamificação

- ☐) Aprendizagem baseada em problemas
- ☐) Aprendizagem baseada em projetos
- ☐) Estudo de caso
- ☐) Outras

APRENDIZADO DISCENTE

1) Percebo que os discentes aprenderam de forma satisfatória os conteúdos teóricos ministrados de forma.

- ☐) Concordo totalmente
- ☐) Concordo parcialmente
- ☐) Não concordo e nem discordo
- ☐) Discordo parcialmente
- ☐) Discordo totalmente

2) Percebo que os discentes aprenderam de forma satisfatória os conteúdos práticos ministrados de forma.

- ☐) Concordo totalmente
- ☐) Concordo parcialmente
- ☐) Discordo parcialmente
- ☐) Discordo totalmente
- ☐) Não se aplica

3) De maneira geral, o discente aprendeu o suficiente de forma remota.

- ☐) Concordo totalmente
- ☐) Concordo parcialmente
- ☐) Não concordo e nem discordo

☐) Discordo parcialmente

☐) Discordo totalmente

4) É necessário complementar o conteúdo com aulas adicionais.

☐) Concordo totalmente

☐) Concordo parcialmente

☐) Não concordo e nem discordo

☐) Discordo parcialmente

☐) Discordo totalmente

5) Em um cenário pós-pandemia, será necessário modificar a didática para contemplar as experiências do ensino remoto.

☐) Concordo totalmente

☐) Concordo parcialmente

☐) Não concordo e nem discordo

☐) Discordo parcialmente

☐) Discordo totalmente

6) O ensino remoto deve continuar mesmo após o término da pandemia.

☐) Concordo totalmente

☐) Concordo parcialmente

☐) Não concordo e nem discordo

☐) Discordo parcialmente

☐) Discordo totalmente

7) Eu gostaria de continuar trabalhando remotamente se houver a possibilidade.

() Concordo totalmente

() Concordo parcialmente

() Não concordo e nem discordo

() Discordo parcialmente

() Discordo totalmente