



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
CAMPUS VII – PATOS - PARAÍBA**

MAYARA SILVANA MOURA DE OLIVEIRA

**GESTÃO DE PESSOAS EM TEMPOS DE PANDEMIA NO ÂMBITO DO CAMPUS
VII DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – PATOS/PB**

**Patos – PB
2022**

MAYARA SILVANA MOURA DE OLIVEIRA

**GESTÃO DE PESSOAS EM TEMPOS DE PANDEMIA NO ÂMBITO DO CAMPUS
VII DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – PATOS/PB**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito para obtenção do Grau de Bacharel em Administração.

Área de Concentração: Gestão de Pessoas

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª Aretuza Candeia de Melo

**Patos – PB
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

O48g Oliveira, Mayara Silvana Moura de.
Gestão de pessoas em tempos de pandemia no âmbito do
Campus VII da Universidade Estadual da Paraíba - Patos/PB
[manuscrito] / Mayara Silvana Moura de Oliveira. - 2022.
81 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2022.

"Orientação : Profa. Dra. Aretuza Candeia de Melo ,
Coordenação do Curso de Administração - CCEA."

1. Gestão de pessoas. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3.
Pandemia da covid-19. 4. Home office. I. Título

21. ed. CDD 658.3

MAYARA SILVANA MOURA DE OLIVEIRA

**GESTÃO DE PESSOAS EM TEMPOS DE PANDEMIA NO ÂMBITO DO CAMPUS
VII DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – PATOS/PB**

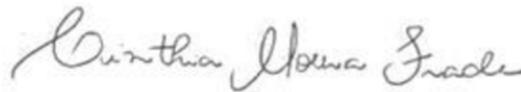
Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito para obtenção do Grau de Bacharel em Administração.

Aprovada em 19 de julho de 2022.

BANCA EXAMINADORA



Prof^a. Dr^a. Aretuza Candeia de Melo (UEPB)
Orientadora



Prof^a MsC. Cinthia Moura Frade (UEPB)
1^a Examinadora



Prof^a. MsC Alana Candeia de MELO (UNIFIP)
2^a Examinadora

AGRADECIMENTOS

Sou grata primeiramente a Deus, por diante da sua misericórdia ter me mantido forte até aqui, permitindo com que eu concluísse mais uma etapa da minha jornada.

Aos meus pais *Francisco e Maria do Carmo*, pelo apoio incondicional, e por serem meu porto seguro diante das adversidades da vida.

A minha *família e amigos*, pela alegria e descontração que tanto me ajudaram a superar os momentos de angústia e preocupação

Ao meu namorado, *Guilherme* por todo apoio e carinho, e pelas palavras de incentivo quando o cansaço me fazia pensar em desistir.

A minha orientadora, *Prof^a. Dr^a. Aretuza Candeia de Melo*, que com paciência, competência e carinho dedicou o seu tempo no direcionamento de cada etapa deste trabalho, serei eternamente grata por todo o conhecimento transmitido.

Aos *Professores da UEPB*, por todo empenho e dedicação na transmissão do conhecimento, vocês foram fundamentais para minha formação.

Aos *colegas da UEPB*, pelos momentos de descontração e alegria, e pelo companheirismo na elaboração dos trabalhos acadêmicos no decorrer de todo o curso.

E finalmente, à *Universidade Estadual da Paraíba*, pela oportunidade de ter acesso ao ensino de qualidade e de forma gratuita, bem como, sou grata a cada colaborador que compõe o campus VII, por ter me ajudado, direto ou indiretamente, durante o curso.

RESUMO

O final do ano de 2019 foi marcado pelo surgimento de um vírus letal, e de fácil transmissão, o SARS-CoV-2, o qual surgiu na Cidade de Wuhan na China, e logo se disseminou pelo mundo, sendo declarada uma Pandemia da Covid-19. As autoridades competentes, orientaram a população a respeito da necessidade de adotar medidas de isolamento e distanciamento social, com o intuito de frear a transmissão do vírus. As atividades laborais na modalidade presencial foram suspensas, obrigando as principais instâncias da sociedade a adotarem a modalidade de *home office*, através dos meios virtuais, para continuidade das atividades. O tema deste trabalho embasou-se sobre “Gestão de Pessoas em Tempos de Pandemia no Âmbito do Campus VII, da Universidade Estadual da Paraíba - Patos-PB”. O objetivo central foi analisar o impacto da pandemia na qualidade de vida no trabalho e na motivação da comunidade acadêmica do referido Campus. A metodologia consistiu na utilização da abordagem qualitativo-quantitativa, assim como a técnica descritivo-exploratória. Para coleta de dados foi realizada a aplicação de um questionário com os três segmentos que compõem a instituição: alunos, professores e técnicos administrativos. Como resultado obteve-se que: os alunos dentre as categorias avaliadas, demonstraram maior vulnerabilidade diante das dificuldades vivenciadas no cenário pandêmico, assim como maiores impactos sobre a motivação e qualidade de vida. Embora os professores e técnicos, também tenham sofrido impactos negativos na sua qualidade de vida nas atividades remotas, a pesquisa não demonstrou grandes impactos sobre a motivação dos mesmos. Dentre as dificuldades relatadas pelos participantes da pesquisa, destacaram-se: a dificuldade de concentração, sobrecarga de trabalho, falta de convívio com os demais membros do campus, e o surgimento de problemas de cunho psicológico e emocional.

Palavras-Chave: Pandemia. Home Office. Motivação. Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSTRACT

The end of 2019 was marked by the emergence of a lethal and easily transmitted virus, the SARS-CoV-2, which appeared in Wuhan City in China, and soon spread around the world, being declared a Covid-19 Pandemic. The competent authorities oriented the population about the need to adopt measures of isolation and social distancing, in order to stop the transmission of the virus. The face-to-face work activities were suspended, forcing the main instances of society to adopt the home office modality, through virtual means, to continue their activities. The theme of this work was based on "People Management in Pandemic Times at Campus VII of the Paraíba State University - Patos-PB". The main objective was to analyze the impact of the pandemic on the quality of life at work and on the motivation of the academic community of the mentioned Campus. The methodology consisted in the use of a qualitative-quantitative approach, as well as the descriptive-exploratory technique. For data collection a questionnaire was applied to the three segments that make up the institution: students, professors, and administrative technicians. As a result it was obtained that: the students, among the categories evaluated, showed greater vulnerability to the difficulties experienced in the pandemic scenario, as well as greater impacts on motivation and quality of life. Although the professors and technicians have also suffered negative impacts on their quality of life in the remote activities, the research did not show great impacts on their motivation. Among the difficulties reported by the participants of the research, the following stand out: the difficulty of concentration, work overload, lack of social interaction with the other members of the campus, and the emergence of psychological and emotional problems.

Keywords: Pandemic. Home Office. Motivation. Quality Life Job.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
2.1 Gestão de Pessoas: Definição e Processos.....	10
2.2 Gestão de Pessoas em Tempos de Crise.....	12
2.3 Impactos da Pandemia da Covid-19 na Perspectiva da Gestão de Pessoas no âmbito das Universidades.....	14
2.3.1 Impactos da Pandemia na Qualidade de Vida da Comunidade Acadêmica.....	17
2.3.2 Influência da Crise da Saúde-Sanitária na Motivação do Ambiente Universitário.....	20
3 MATERIAL E MÉTODOS	28
3.1 Descrição da Área de Estudo.....	28
3.2 Procedimentos Metodológicos.....	32
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	34
4.1 Princípios Introdutórios das Atividades Remotas.....	34
4.2 Perfil dos Participantes da Pesquisa.....	35
4.3 Modalidades de Ensino e Trabalho Remoto no Campus VII em Meio a Pandemia..	38
4.4 A influência da Pandemia na Qualidade de Vida da Comunidade Acadêmica do Campus VII.....	45
4.5 O Impacto da Pandemia na Motivação da Comunidade Acadêmica do Campus VII.....	55
4.6 Retorno das Aulas Presenciais no Campus VII.....	61
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
REFERÊNCIAS	67
APÊNDICES	72
APÊNDICES I.....	72
APÊNDICES II.....	76
APÊNDICES III.....	80

1 INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019 o mundo vivenciou o surgimento do Novo Coronavírus, o qual recebeu o nome de SARS-CoV-2, que foi responsável por desenvolver a doença chamada COVID-19. Esse vírus foi detectado inicialmente na Cidade de Wuhan, na China. E por se tratar de um vírus de fácil transmissão, logo se espalhou por todos os continentes, e no dia 11 de abril de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) caracteriza a Covid-19 como pandemia. Diante disso, foi necessário a adoção de algumas medidas para frear a transmissão do vírus, como isolamento, distanciamento social, uso de máscara e higienização constante das mãos, preferencialmente com água e sabão ou álcool em gel 70°.

Diante do panorama mundial recorrente da crise de saúde-sanitária que afetou todas as instâncias da sociedade, inclusive o campo educacional, esse trabalho teve como tema “A Gestão de Pessoas em Tempos de Pandemia no Âmbito do Campus VII da Universidade Estadual da Paraíba – Patos/PB”, já que esta instituição de ensino superior também sofreu os impactos da pandemia. Nessa perspectiva, foi desenvolvido um trabalho para compreender os impactos da pandemia diante de uma das instâncias mais atingidas diretamente pela Covid, a educação, em virtude da determinação da suspensão das atividades laborais presenciais pelos órgãos competentes, em níveis nacionais e internacionais.

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar o impacto da Covid-19 na qualidade de vida no trabalho e motivação da comunidade acadêmica (alunos, professores e técnico-administrativos), do Campus VII da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), e os objetivos específicos foram: avaliar como ocorreu a adaptação dos mesmos às atividades realizadas remotamente através do sistema *home office* como ferramenta indispensável para continuidade das atividades, e quais dificuldades eles enfrentaram na transição de uma modalidade para a outra.

A problemática desenvolve-se em decorrência da obrigatoriedade de atender as medidas de distanciamento social impostas pelos órgãos competentes, para conter a transmissão do vírus e manter a segurança da sociedade. No entanto, estas medidas acabaram impactando os cenários econômico, social, cultural e político, assim como a educação, que foi uma das áreas mais afetadas pela pandemia, devido a necessidade de suspender as aulas presenciais em todos os níveis educacionais, desde o ensino fundamental até o ensino superior, nas redes pública e privada de ensino.

Como forma de tentar amenizar os prejuízos para professores, discentes e demais profissionais da educação, o Ministério da Educação (MEC) autorizou o retorno das aulas

exclusivamente na modalidade remota, por meio dos recursos tecnológicos, sem que houvesse prejuízos para a saúde dos envolvidos.

Diante do exposto, a pesquisa tem por finalidade responder à seguinte questão: “A pandemia impactou na Qualidade de vida no Trabalho e Motivação da comunidade acadêmica do Campus VII, da Universidade Estadual da Paraíba - Patos-PB?”.

O referido estudo se justifica pela sua importância por se tratar de acontecimentos relativamente recentes, do qual ainda existem poucos estudos e literaturas que abordam os dramas e consequências do período pandêmico do sistema acadêmico educacional/superior. O presente trabalho buscou, através da contribuição dos participantes da pesquisa, compreender os desafios e impasses advindos da nova modalidade de ensino remoto - home office imposta pela crise sanitária mundial, que atingiu diretamente o Campus VII da UEPB na Cidade de Patos-PB.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Gestão de Pessoas : Definição e Processos

A Gestão de Pessoas trata-se da área da organização responsável por estabelecer a conexão e conciliação entre as expectativas organizacionais com as necessidades dos colaboradores. Nesse tipo de gestão se aplicam técnicas de recursos humanos para correlacionar os objetivos dos colaboradores com as metas de uma organização, ou seja, de todo o sistema (DUTRA, 2013)

Nessa perspectiva Chiavenato (2010), diz que a gestão de pessoas trata-se da função que faz com que haja a colaboração entre as pessoas da organização, a fim de, atingir os objetivos, tanto da organização quanto dos objetivos individuais dos seus colaboradores.

A globalização somada às transformações tecnológicas, levam as organizações a maiores riscos na procura de parcerias com fornecedores, clientes e concorrentes, dada a integração global, que tornam a concorrência mais acirrada, e, por conseguinte, as empresas ficam mais vulneráveis frente às mudanças (DUTRA, 2013). De fato, com a globalização e o avanço da tecnologia, o cenário econômico torna-se cada vez mais competitivo, exigindo que as organizações se adaptem, transformando o modo de gerir seus recursos, financeiros, físicos, e, sobretudo, o fator humano a fim de sobreviver em um ambiente de incertezas.

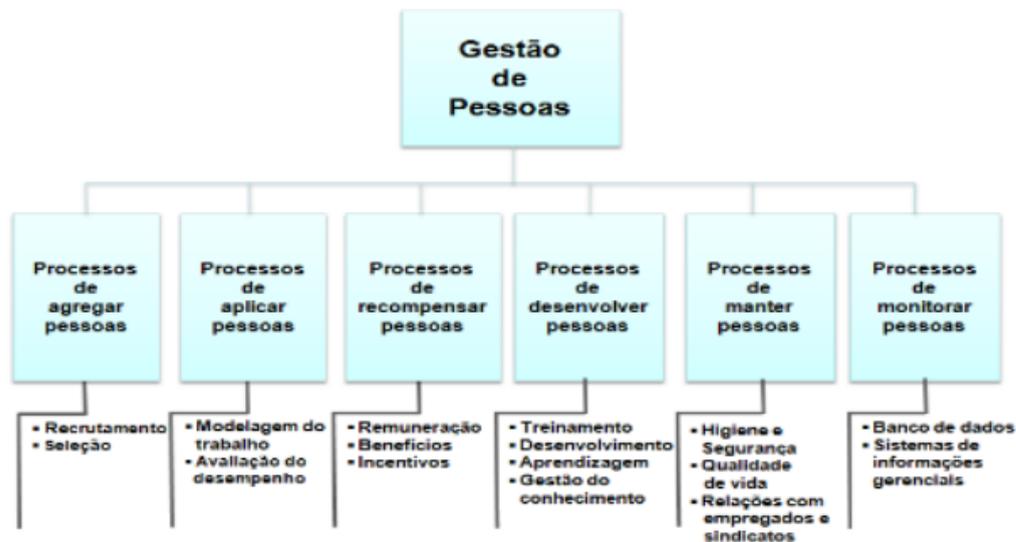
Diante das mudanças trazidas pelo processo da globalização, a gestão de pessoas passou a ser vista como um diferencial competitivo para as organizações, transformando a visão a respeito das pessoas, que inicialmente eram visualizadas como meros insumos de produção, e passaram a ser percebidas como o principal ativo organizacional. Já na percepção de Gil (2008) a definição de gestão de pessoas não deve ser visualizada no âmbito das funções exercidas por essa área, mas sim pelo seu potencial de atingir resultados, contribuindo para incorporar valor à organização, e alcançar os objetivos constitucionais ou econômicos.

Através da observação acerca da visão dos autores supracitados, é possível observar que eles possuem a mesma perspectiva em relação ao tema, ambos apresentam a ideia de que a colaboração entre os membros da empresa ao executarem suas funções da melhor maneira possível, acaba por contribuir para o sucesso do negócio e, por conseguinte, leva a prosperidade dos colaboradores, através do reconhecimento pelo seu trabalho.

Com relação às funções relacionadas à da gestão de pessoas, Chiavenato (2014, p.13) menciona que “A GP consiste em várias atividades integradas entre si no sentido de obter efeitos sinérgicos e multiplicadores tanto para as organizações quanto para as pessoas que nela trabalham”. Conforme a visão do autor, os processos de Gestão de Pessoas consistem em

um conjunto de tarefas de extrema necessidade para as organizações, independente do seu porte, ou ramo de atuação, assim dizendo, tanto o micro quanto às grandes empresas de todos os ramos de negócios, precisam fazer uso dessas atividades. Na Figura 1, estão dispostos os seis processos de gestão de pessoas.

Figura 1 - Os processos de Gestão de Pessoas



Fonte: Chiavenato (2010).

Os processos de Gestão de Pessoas são interdependentes, de modo que as atividades de um, vão interferir diretamente nos outros processos, daí a importância de mantê-los equilibrados. Conforme Chiavenato (2014), os seis processos de Gestão de Pessoas, são:

- Agregar Pessoas: configura a porta de acesso para candidatos que possuam a capacidade de adequar suas habilidades e conhecimento, as expectativas e requisitos adotados nas organizações;
- Aplicar Pessoas: consiste na alocação, integralização e avaliação eficiente das pessoas dentro da organização. De modo que cada colaborador possa atuar da melhor maneira possível nas funções nas quais lhe foram atribuída;
- Recompensar Pessoas: representam atividades indispensáveis para motivar e incentivar os colaboradores, considerando a relação de dependência existente entre o alcance dos objetivos da organização, e a satisfação dos objetivos de cada colaborador individualmente;
- Desenvolver Pessoas: consiste em transmitir informações e apoio que contribuam para o desenvolvimento das habilidades, competências e conhecimento, de modo que eles possam executar suas atividades com uma maior eficiência;

- Manter Pessoas: para que uma empresa seja viável, mais do que agregar e aplicar as pessoas de maneira eficaz faz-se necessário dar condições de trabalho que os mantenham satisfeitos e comprometidos em atingir os objetivos organizacionais;
- Monitorar Pessoas: consiste nos processos que possuem a função de controlar e monitorar as pessoas, a fim de analisar se as mesmas estão atuando conforme o esperado;

Através da integração eficiente desses processos, as organizações podem implementar estratégias que lhes concedam vantagem competitiva em relação a seus concorrentes, mobilizando os conhecimentos e habilidades das pessoas para criar ideias criativas e inovadoras, que vão favorecer o enfrentamento das adversidades as quais a organização está suscetível.

2.2 Gestão de Pessoas em Tempos de Crise

Em momentos de crise e instabilidade econômica é natural que as organizações passem por períodos de dificuldades, podendo deparar-se com prejuízos inesperados, que podem comprometer a saúde financeira da empresa. Conforme relatado por Viana (2001, p.22) em seu livro de Cara com a Mídia, a “crise empresarial seria uma multiplicidade de eventos imprevisíveis, com o poder de causar prejuízos incalculáveis aos cofres e à imagem das corporações”.

As crises se propagam em proporções mundiais devido a integração das economias de diversos países em conformidade com o capitalismo global, o que colabora para que as turbulências se disseminem em caráter mundial (DULCI, 2009). Ao longo da história foram registradas diversas crises econômicas, com destaque para as crises que tiveram impacto mundial, além das guerras mundiais, que foram responsáveis por um grande número de mortos, deixando um rastro de destruição em todos os aspectos, inclusive no cenário econômico.

Uma das crises que merece destaque é a quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque, em 1929, causada pela queda nos preços das ações, que provocou a perda de confiança dos investidores que acabaram por liquidar seus ativos. A crise de 1929 culminou na chamada Grande Depressão, que foi responsável por uma recessão econômica, sem precedentes, nos Estados Unidos, atingindo de forma indireta a economia de outros países (PRADO, 2011).

Outra crise marcante foi a crise de 2008, originada inicialmente na economia dos Estados Unidos no mercado de hipotecas, na qual foi registrada a quebra de um dos principais

bancos de investimentos do país, o Lehman Brothers, que levou a uma das mais críticas crises econômicas enfrentadas pelo capitalismo. A falência do Lehman levou à quebra de outras grandes organizações financeiras (EVANS, 2011).

E, recentemente, no ano de 2020, o mundo viu surgir um vírus letal de fácil transmissão, o SARS-COV-2, popularmente chamado de novo Coronavírus, que logo foi considerado pandemia pela Organização Mundial da Saúde. A pandemia desencadeou uma crise de proporções mundiais, que atingiu não só o cenário econômico mas, também, o social, político, cultural, e tantos outros.

Corsi (2021) relata que através da expansão da pandemia, fez-se necessário recorrer a medidas de isolamento social com o intuito de frear a transmissão do vírus, o que incidiu negativamente na economia mundial, culminando no enfraquecimento da produção mundial, assim como, do comércio, do emprego, dos investimentos, dos salários e conseqüentemente o declínio do consumo.

Diante de tais crises, a área de gestão de pessoas mostra-se uma das áreas mais afetadas pelas suas conseqüências, tendo em vista que, quando as organizações necessitam diminuir custos para se manter em mercado, geralmente elas recorrem a estratégias que afetam diretamente os colaboradores, como o corte de pessoal, por exemplo (KOTLER; CASLIONE, 2009).

Por outro lado, a gestão de pessoas tem se mostrado imprescindível no enfrentamento dessas crises, por se tratar do departamento das organizações que lida diretamente com as pessoas, seja através da admissão e demissão de funcionários, ou no treinamento e aperfeiçoamento de suas competências, que são ferramentas fundamentais para superar ambientes de constantes mudanças e incertezas. Nessa perspectiva, Outeiro (2009) diz que:

O Recurso Humano (RH) por natureza é uma das lideranças principais dentro das organizações, quando se fala em crise empresarial, uma vez que ele tem um grande poder de influenciar, tendo maiores responsabilidades, pois, possui a capacidade de equilibrar as disposições adotadas e do mesmo modo, auxiliar os demais líderes (OUTEIRO, 2009, p.26).

A partir das palavras do autor acima citado, nota-se a importância da área de recursos humanos nas organizações em períodos de instabilidade, a mesma tem a incumbência de elaborar estratégias que levam a soluções eficientes, auxiliando os demais departamentos na busca de decisões que possam vir a sanar as dificuldades e, porventura, auxiliar as organizações na superação das crises.

2.3 Impactos da Pandemia da Covid-19 na Perspectiva da Gestão de Pessoas no Âmbito das Universidades

Frente ao aumento geográfico dos casos de transmissão do SARS-Cov 2, a Organização Mundial da Saúde (OMS), declarou a Covid-19 como pandemia (UNA-SUS, 2020). Diante da nova classificação houve a necessidade dos governantes intensificarem as medidas de isolamento e distanciamento social, como forma de tentar amenizar a transmissão, buscando impedir o contágio em massa.

A pandemia afetou todos os setores da economia, sendo que, a educação foi um dos setores mais afetados. Conforme a Unesco (2020), a pandemia do Covid-19 atingiu 94% do público estudantil mundial. Diante do cenário impactante, no dia 11 de março de 2020, o Ministério da Educação por meio da publicação da Portaria N° 329, publicada no Diário Oficial da União institui o Comitê Operativo de Emergência do Ministério da Educação, o COE-MEC, para abordar questões referentes às mudanças necessárias no Ministério da educação para enfrentamento da crise (BRASIL, 2020a)

Em seguida o MEC publicou a portaria n° 343, a qual dispõe sobre a paralisação das aulas presenciais nas instituições de Educação Superior, assim como, a substituição das mesmas por aulas na modalidade remota, através dos meios digitais, de modo a manter professores, alunos e demais profissionais da educação em segurança, e não prejudicar a população educacional do país (BRASIL, 2020b).

Posteriormente, no dia 16 de junho de 2020, foi publicada a portaria n° 544, que “dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais, o tempo de durar a situação de pandemia do novo coronavírus - Covid-19” (BRASIL, 2020c, p. 1).

Diante do distanciamento social, diversas instituições de ensino tiveram suas atividades presenciais suspensas, como creches, escolas, faculdades e universidades (SENHORAS, 2020). Em contrapartida, através da publicação das Portarias acima mencionadas, essas instituições precisaram recorrer aos meios virtuais para dar continuidade às atividades educacionais.

O encerramento das atividades presenciais nas instituições de ensino superior, contribuiu para intensas transformações no cotidiano pedagógico das universidades (GARCIA & GARCIA, 2020). De acordo com o Ministério da Educação (MEC), em 21 de maio de 2020, cerca de 56 das 69 universidades federais estavam com suas atividades suspensas, sendo que as demais 13 universidades estavam atuando com atividades parciais ou totais. Ainda segundo o Portal do MEC (2020, p. 4):

A continuidade da suspensão das aulas presenciais pode acarretar em riscos e complicações para a comunidade estudantil, tais como: comprometimento do calendário escolar, dificuldade de aprendizagem dos estudantes, problemas do processo educacional, prejuízos sociais para estudantes e famílias carentes, e porventura, aumento da evasão escolar.

Dessa maneira, a fim de evitar maiores danos à educação, o ensino remoto foi a principal medida utilizada pelas Instituições de Ensino Superior (IES) para dar seguimento ao processo de ensino aprendizagem no contexto da pandemia. A grande maioria das universidades migrou para o ensino remoto, embora algumas universidades mantivessem a suspensão das aulas (GARCIA & GARCIA, 2020). Vale salientar que as universidades e centros universitários possuem autonomia para decidir como iriam implementar o ensino remoto, podendo escolher as estratégias e plataformas que seriam utilizadas para esse fim.

As aulas antes realizadas presencialmente nas dependências das instituições cedem lugar para aulas mediadas pelas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), nas quais os professores e alunos, fisicamente distantes, utilizam dos meios virtuais para realização das aulas. Conforme Hodges et al. (2020) o Ensino Remoto de Emergência (ERE):

É uma mudança temporária para um modo de ensino alternativo devido a circunstâncias de crise. Envolve o uso de soluções de ensino totalmente remotas para o ensino que, de outra forma, seriam ministradas presencialmente ou como cursos híbridos, e, que, retornarão a esses formatos assim que a crise ou emergência diminuir ou acabar. (HODGES et al., 2020, p.6)

Segundo a visão dos autores, o ensino remoto é uma solução temporária, e está relacionado com a continuidade do ensino aprendizagem em períodos nos quais não haja a possibilidade de ministrar aulas na modalidade presencial. Vale salientar que essa é uma das características que diferenciam o ensino remoto emergencial do ensino à distância (EaD), tendo em vista, que o ensino à distância é planejado e utilizado de modo contínuo, o ensino remoto emergencial é utilizado enquanto durar a crise.

De acordo com o decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017, o qual regulamenta o art. 80 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a educação à distância (EaD) trata-se da modalidade de ensino em que o processo de ensino aprendizagem é mediado por meio de TICs, com profissionais qualificados, políticas e avaliações adequadas, e as atividades educacionais são realizados por professores e alunos que estão em lugares distintos (BRASIL, 2017).

O ensino remoto emergencial, por ser utilizado no contexto da crise pandêmica, passou a ser realizada sem que houvesse muito tempo para um planejamento adequado, e as instituições de ensino podem ter falhado também ao não realizarem uma análise aprofundada

da realidade vivenciada por professores e alunos, bem como, se os mesmos tinham condições de acesso aos recursos tecnológicos e capacitações necessárias para implementação de aulas com qualidade (HODGES et al., 2020; GARCIA & GARCIA, 2020).

O ensino remoto é realizado de duas formas distintas, que são as interações síncronas e as interações assíncronas. As síncronas tratam-se das aulas em tempo real, nas quais os docentes e discentes interagem de forma simultânea, as assíncronas, por sua vez, são as atividades nas quais professores e alunos não estão conectados simultaneamente, desse modo, os alunos podem acessar esses materiais no horário mais apropriado para os mesmos (MENDONÇA & GRUBER, 2019; SPALDING et al., 2020)

Com relação aos recursos tecnológicos e plataformas virtuais utilizadas pelos docentes e discentes para o ensino remoto, destacam-se: o meet, skype e zoom para videoconferências, o google formulário, google hangout para envio de tarefas e atividades avaliativas, Google Classroom Microsoft Teams e Moodle, que atuam como salas de aulas virtuais facilitando a interação, e por fim, o Google Drive, que têm a função de armazenar materiais e informações (MOREIRA et al., 2020; SILVA et al., 2020).

As plataformas e ferramentas digitais mencionadas acima, assim como outras que não foram citadas na fala dos autores, possuem como objetivo auxiliar professores, alunos e demais profissionais da educação, na comunicação e transmissão do conhecimento na modalidade de ensino remoto, facilitando as atividades estudantis, tais como: envio de materiais didáticos, envio de atividades avaliativas, ministração das aulas em tempo real, feedback acerca do desempenho do aluno, e tanto outros.

O ensino remoto mostrou-se um grande desafio para a classe estudantil, diante da abrupta necessidade de adequação à nova modalidade de ensino. Com relação aos estudantes, Boto (2020) menciona que existem estudantes, em especial na rede pública de ensino, que não possuem acesso à internet de qualidade, o que em muitos casos pode impossibilitar que tais alunos tenham condições de participarem das aulas, o que pode favorecer a exclusão de tais alunos do contexto estudantil, levando a segregação social.

Já na perspectiva dos docentes, os desafios encontrados no ensino remoto, referem-se a dificuldade de domínios das plataformas eletrônicas, acúmulo e sobrecarga de tarefas, desmotivação dos discentes, que podem acarretar em problemas na aprendizagem. Outros fatores menos perceptíveis, que também podem ser desencadeados devido ao isolamento e ensino remoto durante a pandemia, são os problemas de cunho emocionais, tais como ansiedade, e perturbações emocionais e sociais (SANTOS & JACOB, 2020; SOUSA et al., 2021). Ainda há poucos trabalhos disponíveis acerca dos impactos do ensino remoto para

professores e alunos, por se tratar de um tema relativamente recente, não é possível mensurar quais serão as consequências do ensino remoto emergencial para a comunidade estudantil a longo prazo.

2.3.1 Impactos da Pandemia na Qualidade de Vida da Comunidade Acadêmica

Conforme Chiavenato (2014) o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi criado na década de 1970 por Louis Davis, ao produzir trabalhos relacionados a desenhos de cargos. O conceito da QVT diz respeito a um conjunto de práticas relacionadas à busca de melhorias estruturais, gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, conectado à cultura da organização, com vistas à obtenção do bem estar dos indivíduos no âmbito organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2008)

As ações relacionadas à QVT são de suma importância para as organizações, visto que, colaboradores que possuem condições adequadas de trabalho, tendem a ser mais comprometidos na execução de suas tarefas, o que colabora para o aumento da produtividade e, por consequência, contribui para o sucesso e a continuidade do negócio. Sobre esse tema, Chiavenato (2014) diz que a qualidade de vida no trabalho é;

[...] Uma ferramenta que implica profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições (CHIAVENATO, 2014, p. 419).

Conforme a Organização Mundial da Saúde, para que os colaboradores possuam qualidade de vida no trabalho, faz-se necessário que eles tenham acesso a condições favoráveis de trabalho, tais como, um ambiente limpo, devidamente iluminado, ventilado e sem barulhos excessivos; tirar férias anuais; que o trabalhador não leve trabalho para casa; em momentos de estresse elevado ter a possibilidade de obter pausas para relaxamento (BVS, 2013).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não pode ser determinada por fatores isolados, mas pela atuação de múltiplos fatores individuais e organizacionais. Diante disso, diversos autores relatam estudos acerca da QVT. Alguns dos modelos mais bem vistos no cenário científico são: Modelo de Nadler e Lawler, e o Modelo de Walton.

Modelo de Nadler e Lawler

Para Chiavenato (2014), o modelo de Nadler e Lawler se fundamenta em quatro critérios:

- Processo decisório participativo, onde os colaboradores possam dar sugestões e opiniões;
- Reformulação do trabalho, com aprimoramento das tarefas, e das equipes autônomas de trabalho;
- Melhoria no processo de recompensas, colaborando para a melhoria do clima organizacional;
- Aperfeiçoamento do ambiente de trabalho, de modo a garantir melhores condições para os colaboradores, desde aspectos físicos até os psicológicos;

Então, à medida que estes quatro aspectos vão sendo aperfeiçoados, consequentemente, vai existir uma melhoria na QVT.

Modelo de Walton

Com relação ao modelo de Walton, ele é formado de oito aspectos que compõem a QVT. Como pode ser visto na Figura 2.

Figura 2 - Critérios e indicadores da QVT

CRITERIOS	INDICADORES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	Remuneração adequada, de forma o empregado possa viver dignamente, com equiparação salarial com aqueles que realizam a mesma tarefa dentro e fora da empresa.
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável, com segurança para executar as tarefas.
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Liberdade e autonomia aos funcionários e uma avaliação das tarefas do empregado.
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Oportunidades de ascensão profissional, esperança de aumento salarial e maior segurança no trabalho.
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos, maior igualdade entre os funcionários e maior grau de relacionamento.
6. Constitucionalismo	Mede se os direitos dos empregados são cumpridos.
7. O trabalho e o espaço total de vida	Mede o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida no trabalho do empregado.
8. Relevância social do trabalho na vida	Mensura a QVT por meio da percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade.

Fonte: Walton (*apud* Sucesso, 1997, p. 48).

O modelo de Walton indica que quando estes critérios não são bem estruturados, pode acarretar na queda dos níveis de satisfação nos colaboradores, podendo vir a impactar na produtividade dos mesmos para executarem suas funções na organização.

No que se refere à QVT nas Instituições de Ensino Superior (IES), são identificados alguns fatores que podem influenciar negativamente na qualidade de vida dos colaboradores, como, alta exigência de qualificação, necessidade de atualização constante, avaliação permanente das competências, sobrecarga do volume de trabalho, entre outros (PEREIRA, 2006). Diante da crise pandêmica vivenciada desde março de 2020, as organizações precisaram adaptar-se para continuar exercendo suas atividades, passando a atuar através do teletrabalho, que nada mais é do que a modalidade de trabalho na qual o colaborador executa suas funções fora do local de trabalho por intermédio da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).

No Brasil o termo “teletrabalho” foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através da reforma trabalhista, a qual se deu por intermédio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, mais especificamente expresso no art. 75-B, o qual expõe que o teletrabalho é “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” (BRASIL, 2017).

No contexto da pandemia, o modo mais utilizado de teletrabalho é o *home office*, que se constitui na modalidade de teletrabalho na qual o trabalhador realiza suas tarefas em casa, sem a necessidade de deslocamento do colaborador até a empresa (CHIAVENATO, 2014). Com relação aos desafios impostos pelo *home office*, Silva (2021, p. 35) destaca como alguns desses desafios “a perda de contato com os colegas, possível sobrecarga de trabalho e o desenvolvimento de doenças causadas principalmente pelo sedentarismo”.

No contexto das universidades, diante da necessidade de adoção de medidas de distanciamento social, os professores e técnicos precisavam aderir ao *home office*, como forma de dar continuidade a execução de suas atividades. No entanto, devido à forma brusca que a nova modalidade de trabalho foi adotada, os profissionais da educação não tiveram tempo suficiente para planejamento e adaptação adequada à nova realidade. Na perspectiva dos professores e alunos, para dar continuidade ao ensino no contexto da crise pandêmica, os mesmos enfrentam dificuldades que podem vir a comprometer a qualidade do ensino, e porventura a qualidade de vida desses indivíduos.

Cipriano e Almeida (2020) pontuam que a classe estudantil está sendo prejudicada pelo processo de ensino remoto, o educador devido à sobrecarga de trabalho, ausência de estrutura adequada, e o estudante pela dificuldade de acessibilidade, baixa qualidade da conexão de internet, o que acaba por gerar ,em ambos, o estresse emocional, sentimento de

impotência e de auto responsabilização, que podem acarretar em problemas psicológicos, tais como, ansiedade, privação de sono e cansaço mental.

Com a pesquisa realizada com membros da Universidade de Brasília, entre os meses de março e maio de 2021, a qualidade de vida no contexto acadêmico piorou em decorrência das medidas impostas pela pandemia do Covid-19. A pesquisa contou com uma amostra de 2.790 respondentes, com participantes das três categorias acadêmicas: professores, alunos e técnicos. Dos respondentes, 70% disseram que a qualidade de vida teve uma piora devido ao isolamento social, enquanto que, 12% relataram que houve melhora (SECOM UnB, 2021).

2.3.2 Influência da Crise Saúde-Sanitária na Motivação no Ambiente Universitário

O estudo da motivação não é algo recente, ao contrário, o tema é estudado desde os primórdios da gestão de pessoas, no entanto, existem várias visões acerca da motivação, pois trata-se de um termo utilizado em diferentes contextos e situações. Conforme Chiavenato (2008, p.63) “para se compreender o comportamento das pessoas, torna-se necessário um mínimo conhecimento da motivação humana. É difícil definir exatamente o conceito de motivação, uma vez que tem sido utilizado com diferentes sentidos”.

Dessa forma, há controvérsias entre autores com relação a seu conceito, na visão de alguns autores a motivação diz respeito às reações dos indivíduos a fatores externos ou extrínsecos, tais como, condições de trabalho, incentivos financeiros, e outros. Por outro lado, outros estudiosos consideram a motivação como sendo comportamentos desencadeados por fatores internos ou intrínsecos, originados na mente humana, tais como, metas pessoais, necessidade de reconhecimento, entre outros (GOMES e QUELHAS, 2003). Nas palavras de Robbins (2005, p.132) motivação é “[...] o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”.

De acordo com a visão de Robbins (2005), a motivação é o processo que impulsiona as pessoas para o alcance de seus objetivos, e o mesmo é composto por três variáveis: intensidade, direção e persistência. De modo que, a intensidade diz respeito a quantidade de esforço utilizada na obtenção da meta, a direção trata-se da escolha do caminho que será utilizado para atingir tais objetivos, e a persistência, por sua vez, está relacionada ao tempo que o indivíduo é capaz de manter-se esforçado e obstinado em conquistar seu propósito.

Na perspectiva de Vergara (2006), um indivíduo não possui a possibilidade de motivar outras pessoas, a motivação é uma capacidade interna do ser humano, sendo assim, cada pessoa tem a capacidade de motivar-se sozinha, no entanto o que pode ocorrer é que

terceiros estimulem e incentivem certas ações, que podem colaborar para que as pessoas fiquem motivadas.

Com relação a motivação no ambiente de trabalho, Fonseca (2009, p.8) diz que “a motivação pode ser algo inerente à própria pessoa, qualquer que seja o ambiente de trabalho em que exerce, mas também inerente aos atributos do meio em que exerce esse trabalho”. Para o autor a motivação tem origem interna, os elementos do ambiente de trabalho podem influenciar positiva ou negativamente na motivação do colaborador e, conseqüentemente, no seu desempenho organizacional. Para Gil (2011), as empresas que possuem funcionários motivados para execução do seu trabalho, têm a tendência de atingirem resultados mais expressivos, já que a motivação pode ser vista como combustível para o aumento da produtividade.

A motivação influencia diretamente no desempenho do colaborador na organização, afetando o clima organizacional, considerando que, colaboradores motivados tendem a exercer melhor suas tarefas individuais, bem como, o trabalho em equipe, contribuindo para atingir as metas organizacionais. Por ser um tema com diversas abordagens distintas, é de extrema relevância abordar algumas das principais teorias relacionadas à motivação com o intuito de conhecer diferentes visões a respeito do assunto. Como pode ser visto, de acordo com as Teorias Motivacionais.

a) Teoria da Hierarquia das Necessidades

Na visão de Robbins (2005) a teoria das necessidades trata-se da mais conhecida teoria sobre a motivação, elaborada pelo psicólogo Abraham Maslow. Esta teoria defende que o comportamento das pessoas é motivado a partir das suas necessidades, o autor define cinco categorias de necessidades que são organizadas de forma hierárquica formando uma pirâmide, a disposição das necessidades se dá de acordo com a importância e a influência exercida sobre o comportamento humano. Sobre o assunto, Wyse (2018), diz que:

Os indivíduos serão motivados a saciarem a necessidade que estiver mais presente para eles, ou mais forte em um determinado momento. E, assim, cada necessidade deve ser ao menos parcialmente satisfeita, antes do indivíduo desejar satisfazer uma necessidade no próximo nível acima (WYSE, 2018, p.136).

Segundo Chiavenato (2004), na base da pirâmide estão as necessidades mais básicas (fisiológicas), enquanto que no topo da pirâmide encontram-se as necessidades mais importantes, e mais elevadas (auto realização). Na Figura 3 é possível visualizar as cinco categorias de necessidades estabelecidas por Maslow.

Figura 3 - Pirâmide das necessidades humanas de Maslow



Fonte: Chiavenato (2004).

Chiavenato (2004) relata que as teorias das necessidades humanas estão dispostas em cinco categorias, a saber:

1. Necessidades Fisiológicas: são as necessidades relacionadas à sobrevivência das pessoas e manutenção da espécie, tais como: necessidades de alimentação (fome), necessidade de dormir e descansar (sono), e necessidade de abrigo (frio e calor).
2. Necessidades de Segurança: são as necessidades relacionadas com segurança, busca pela instabilidade, instinto de proteção e fuga dos perigos. Essas necessidades tendem a aparecer logo que as fisiológicas são saciadas.
3. Necessidades Sociais: esse nível da pirâmide é composto por necessidades sociais, como: afeto, sentimento de pertencimento, sentimentos de amizade, aceitação e amor. As necessidades sociais quando não satisfeitas podem levar as pessoas a desmotivação, tornando-as anti sociais, solitárias, e frustradas, dificultando a convivência com as demais pessoas que a cercam.
4. Necessidades de Estima: são as necessidades que possuem relação com a avaliação que as pessoas fazem de si mesmos, assim sendo, são as necessidades que envolvem autoavaliação, confiança no seu potencial, necessidade de aprovação social, de respeito dos colegas e da manutenção do *status* e do prestígio com relação às pessoas com as quais convive.
5. Necessidades de Auto Realização: são as necessidades que dizem respeito à realização dos propósitos pessoais, que levam as pessoas ao autodesenvolvimento de forma constante e contínua. Essa aptidão é expressa pela capacidade que os indivíduos possuem de se reinventarem permanentemente, tornando-os cada dia melhor do que eram anteriormente.

Na visão de Gil (2007), a Teoria de Maslow é de grande relevância principalmente no contexto organizacional, visto que, ela evidencia que as necessidades dos colaboradores vão

além dos incentivos e recompensas financeiras, eles também precisam sentir-se respeitados e aceitos pelos colegas de trabalho, e valorizados pelos seus superiores.

b) Teoria X e Y de McGregor

A teoria criada pelo psicólogo Douglas McGregor, na década de 1960, faz a comparação entre dois estilos de administração completamente opostos, os quais são baseados na visão que os gestores possuem dos colaboradores, tais visões são antagônicas. A teoria X possui uma visão negativa acerca do colaborador, baseada na abordagem tradicional da administração, a qual tem uma visão mecanicista do homem, que o mesmo trabalha única e exclusivamente motivado pelo dinheiro. A Teoria Y, ver o colaborador como alguém esforçado, que gosta de trabalhar, e o faz por prazer, esse estilo está mais relacionado com a visão moderna acerca do comportamento dos colaboradores.

Na perspectiva de Chiavenato (2004), a teoria X, possui uma visão incorreta sobre as pessoas, nesta teoria os indivíduos são vistos como preguiçosos, egocêntricos, e incapazes de assumir responsabilidades, e por esse motivo precisam ser geridos de forma dura e autocrática, fazendo-os trabalhar de forma padronizada e organizada, com o único intuito de atingir os objetivos da organização.

De acordo com o autor, é possível compreender que os administradores que atuam de acordo com a teoria X, não permitem que os colaboradores possuam nenhum tipo de autonomia para tomar decisões, haja vista que os mesmos não são visualizados como seres dotados de inteligência, ao contrário, são vistos como recursos de produção, e como tal devem ser alocados e utilizados de acordo com a vontade dos dirigentes.

Para Robbins (2005) os gerentes adeptos da Teoria X, são norteados por quatro premissas, a saber: 1) colaboradores em sua essência não gostam de trabalhar, evitando realizar as tarefas sempre que possível; 2) Por não gostarem de trabalhar, os funcionários necessitam ser controlados e punidos para que alcancem as metas organizacionais; 3) Os colaboradores não gostam que lhes sejam atribuídos responsabilidades, preferindo sempre recorrer a orientações formais; 4) Os trabalhadores demonstram pouca ambição, mostrando estarem preocupados principalmente com a segurança, deixando de lado os demais fatores relacionados ao trabalho.

À respeito da Teoria Y, Lacombe (2008) diz que essa teoria pressupõe que as pessoas gostam de ter responsabilidades, e podem considerar suas tarefas como um jogo. Para que as pessoas executem seu trabalho com eficiência e eficácia, faz-se necessário que as mesmas

sejam motivadas através do suprimento das suas necessidades, em especial das necessidades sociais, como o relacionamento com os colegas de trabalho, reconhecimento por parte dos dirigentes e desafios profissionais interessantes. Diferentemente do que ocorre na Teoria X, os dirigentes adeptos da teoria Y, enxergam os colaboradores como seres capacitados, que possuem qualidades que os tornam aptos a ter autonomia para assumir responsabilidades, devem participar da tomada de decisões juntos aos dirigentes.

Na visão de Robbins (2005), os executivos simpatizantes da teoria Y, baseiam-se nas seguintes premissas: 1) Os trabalhadores adaptam-se tão bem ao trabalho, a ponto de considerá-lo como descanso ou diversão; 2) Colaboradores comprometidos tendem a ter autocontrole, demonstrando maior capacidade de autonomia; 3) Pessoas consideradas medianas têm a capacidade de aprender, possibilitando aos dirigentes atribuir-lhes responsabilidades; 4) A autonomia para tomar decisões não deve ser privilégio da alta direção, todas as pessoas são capazes de ter ideias inovadoras. No quadro abaixo estão dispostas algumas das principais diferenças entre a visão das nas teorias X e Y:

Quadro 1 - Diferenças entre as Teorias X e Y com relação a percepção do comportamento humano

Pressuposições da Teoria X	Pressuposições da Teoria Y
As pessoas são preguiçosas e indolentes.	As pessoas são esforçadas e gostam de ter o que fazer.
As pessoas evitam o trabalho.	O trabalho é uma atividade tão natural como brincar ou descansar.
As pessoas evitam a responsabilidade, a fim de se sentirem mais seguras.	As pessoas procuram e aceitam responsabilidades e desafios.
As pessoas precisam ser controladas e dirigidas.	As pessoas podem ser automotivadas e autodirigidas.
As pessoas são ingênuas e sem iniciativa.	As pessoas são criativas e competentes.

Fonte: Chiavenato (2004).

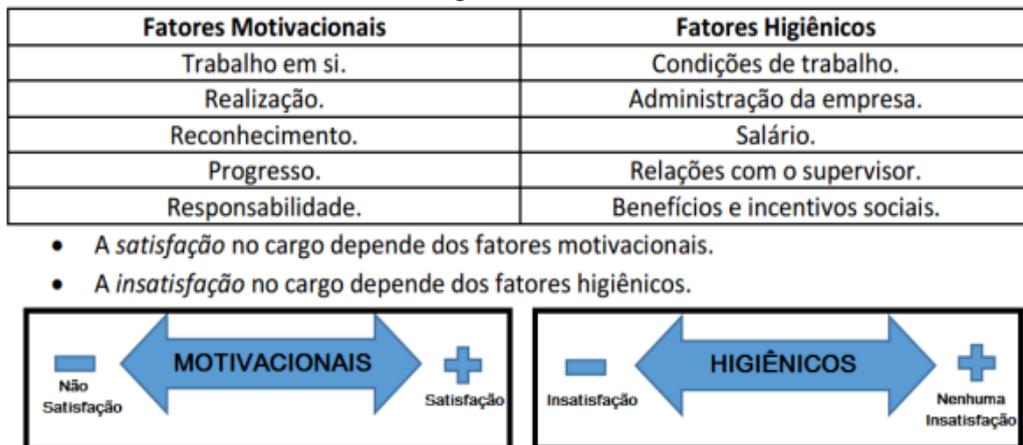
Para Gil (2007), na maioria das vezes os gerentes não podem ser classificados somente como X ou Y, na verdade é mais provável que eles possuam características das duas teorias simultaneamente. A importância dos estudos de McGregor se encontra no pioneirismo da criação das teorias X e Y, embora McGregor considerasse a teoria Y como a mais correta, estudos posteriores demonstraram que existem situações em que a teoria X pode chegar a melhores resultados que a teoria Y (LACOMBE, 2008).

c) Teoria dos Dois Fatores

Formulada pelo psicólogo americano Frederick Herzberg, no ano de 1987, a Teoria dos Dois Fatores busca explicar a influência de diversos fatores na motivação e satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho. Robbins (2005) traz que, a teoria surgiu através da pesquisa realizada por Herzberg sobre quais as expectativas dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho, para isso o psicólogo pediu que as pessoas descrevessem sobre situações que os fizesse sentir mal ou bem.

Através do resultado da pesquisa Herzberg concluiu que os fatores que influenciam as pessoas a sentirem-se bem eram diferentes das que lhes faziam sentir mal. Herzberg chegou à conclusão que alguns fatores vão ter influência sobre a satisfação, e outros sobre a insatisfação dos colaboradores. O autor classifica esses fatores em: motivacionais e higiênicos (FIGURA 4).

Figura 4 - Teoria dos Dois Fatores de Herzberg



Fonte: Kotler (2004).

Chiavenato (2004) diz que os fatores higiênicos ou extrínsecos, dizem respeito aos fatores do ambiente no qual o colaborador está inserido, e as condições de trabalho às quais está submetido. No entanto, essas variáveis não podem ser controladas pelos colaboradores. Como exemplos desses fatores, tem-se: salários, clima organizacional, tipo de supervisão, ambiente físico de trabalho, normas e diretrizes, relacionamento com os colegas, etc.

Na teoria de Herzberg, os fatores higiênicos estão vinculados à insatisfação no ambiente organizacional, quando bem administrados eles apenas evitam a insatisfação, embora não levem os colaboradores a sentirem-se satisfeitos. Segundo Lacombe (2008, p.333) “os fatores higiênicos tendem a atuar no sentido de impedir situações negativas, isto é, se não forem bem administrados a produtividade cai, mas não adianta aumentá-los além de determinado limite, pois isto não influiria na motivação”.

Nas palavras de Chiavenato (2004), os fatores motivacionais e higiênicos são independentes entre si, não havendo relação direta entre eles. O contrário de satisfação não é insatisfação, é a falta de satisfação. Assim como, o oposto de insatisfação não se trata de satisfação, mas sim da ausência da insatisfação.

A motivação é de suma importância no contexto da educação em todos os níveis, desde o ensino fundamental ao superior, devido a sua influência sobre o desempenho dos professores e alunos. Lemos (2005) e Veríssimo (2013) dizem que alunos motivados são pró-ativos, possuem maior capacidade de enfrentar desafios, pensam em estratégias criativas para resolução de problemas e, em geral, são entusiasmados e curiosos na busca por novos conhecimentos. Em contrapartida, alunos desmotivados possuem uma maior dificuldade para resolução de problemas, revelam-se mais ansiosos e irritados, o que os levam a desistir dos desafios com facilidade.

Com relação a motivação dos professores, Davoglio et al. (2017, p. 176) dizem que:

Professores motivados para aprender e ensinar tendem a potencializar sua prática educativa cotidiana e ao mesmo tempo conseguem estimular os educandos a engajarem-se na aprendizagem. Pensar a motivação envolve uma diversidade de variáveis, englobando motivos intrínsecos (ou seja, oriundos das expectativas e valores internos) e extrínsecos (isto é, oriundos do ambiente e dos elementos sociais).

Na visão dos autores acima mencionados, a motivação das pessoas no âmbito educacional sofre influência tanto de variáveis internas, tais como, sentimentos e expectativas, assim como, as variáveis do ambiente externo tais como, condições do ambiente físico, e aspectos sociais, entre outros fatores.

Em decorrência da migração para o ensino remoto emergencial, educadores e educandos se viram diante de muitas dificuldades para adaptar-se a essa nova modalidade de ensino. Alguns dos desafios encontrados foram à impossibilidade de participação de alguns estudantes nas aulas online, por não possuírem aparelhos eletrônicos e/ou acesso à internet de qualidade, dificuldade de manuseio das novas tecnologias e ferramentas, e a desmotivação dos alunos, o que acaba por desestimular a participação dos mesmos nas aulas, assim como a realização das atividades propostas pelos professores (VITOR et al., 2020).

Frente a essas dificuldades, muitos dos membros da comunidade acadêmica acabaram por desenvolver altos níveis de estresse, que podem levar a quadros de ansiedade e depressão, o que compromete ainda mais a motivação dos mesmos. Outro fator que interfere na motivação e satisfação dos docentes e discentes é a ausência de interação com os colegas, há a impossibilidade de encontros presenciais, devido a recomendação de distanciamento social. A

desmotivação dos estudantes contribui para o aumento da evasão escolar (NUNES, 2021; RODRIGUES et al., 2020; SILVA et al., 2020).

Se analisados sob o prisma da motivação, os desafios impostos pela pandemia deram origem a variáveis tanto intrínsecas quanto extrínsecas, tendo em vista que além da influência de fatores psicológicos, professores e alunos se viram diante de impasses do ambiente físico e tecnológico que impactaram diretamente na adaptação ao novo momento vivenciado na educação.

Segundo a pesquisa realizada pelo Datafolha a pedido do Itaú Social, Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e a Fundação Lemann, houve um aumento no número de estudantes que não se sentem motivados com as aulas na pandemia, o percentual de 26% registrado em maio de 2020, aumentou para 40% em maio 2021. Este número é ainda mais expressivo quando analisados os estudantes com renda de até um salário mínimo, os quais registraram o percentual de 51% (CRUZ, 2021).

A respeito da evasão escolar no contexto da pandemia, dados da Secretaria de Modalidades Especializadas de Educação (SEMESP) apontam que nos anos de 2020 e 2021 foram registrados altos índices de evasão no âmbito das universidades, com destaque para as universidades privadas que registraram uma evasão de quase 3,5 milhões de estudantes, que corresponde à porcentagem de 36,6% de evasão, foi registrado também um aumento na inadimplência dos alunos frente ao pagamento das mensalidades nas universidades (LÜDER, 2021).

Os resultados das pesquisas citadas anteriormente, a falta de motivação dos estudantes com relação às aulas, podem levar ao aumento das taxas de evasão escolar, o que pode contribuir para o agravamento das disparidades sociais, levando a um ciclo vicioso, no qual os estudantes menos favorecidos economicamente serão os mais prejudicados.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

3.1 Caracterização da Área de Estudo¹

A Universidade Estadual da Paraíba - UEPB foi fundada em 1966, na Cidade de Campina Grande-PB, através da Lei Municipal nº 23, de 15 de março de 1966, a princípio com o nome de Universidade Regional do Nordeste. A criação da mesma se deu na gestão do Prefeito Williams de Souza Arruda, o qual exerceu também o papel de primeiro Reitor da Instituição. Em 1987 deu-se a estadualização da instituição, por meio da Lei nº 4.977, de 11 de outubro de 1987, sancionada pelo então Governador Tarcísio Burity, foi então, que a antiga URNe transformou-se na Universidade Estadual da Paraíba - UEPB, no reitorado do Prof Dr. Sebastião Guimarães Vieira (FIGURA 5).

Figura 5 - Localização da Sede da UEPB em Campina Grande-PB



Fonte: Site da UEPB, 2022.

O reconhecimento do Ministério da Educação - MEC para com a UEPB veio nove anos após sua estadualização em 1996, tornando-a uma instituição consolidada e reconhecida nacionalmente. Foi no ano de 2004 que a UEPB conquistou sua autonomia financeira, através da Lei nº 7.643, de 6 de agosto de 2004, sancionada por Cássio Cunha Lima, governador na época. Esse acontecimento tornou-se um marco para a instituição, inaugurando uma nova etapa de sua história.

Atualmente, a UEPB conta com oito Campi, sendo eles: Campus I (Campina Grande), Campus II (Lagoa Seca), Campus III (Guarabira), Campus IV (Catolé do Rocha), Campus V

¹ Dados e informações contidos nesta seção foram retirados dos sites da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB. Disponível em: <https://uepb.edu.br/a-universidade/linha-do-tempo/>. Site do Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas - CCEA. Disponível em: <https://centros.uepb.edu.br/ccea/graduacao/>. Acesso em: 15 Fev. 2022.

(João Pessoa), Campus VI (Monteiro), Campus VII (Patos) e Campus VIII (Araruna). Desde sua fundação, até o momento atual a UEPB segue com sua missão de produzir e transmitir conhecimento, ajudando a formar profissionais capacitados e contribuindo para a realização de muitos sonhos (SITE/UEPB, 2022) – (FIGURA 6).

Figura 6 - Localização dos Campi da UEPB pelos municípios da Paraíba



Fonte: Site da UEPB, 2022.

A área de estudo do presente trabalho é o Campus VII - Governador Antônio Mariz da Universidade Estadual da Paraíba, localizado na Cidade de Patos-PB, o qual compreende o Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas - CCEA. A instalação do Campus deu-se na gestão da Prof^a Marlene Alves Luna, então Reitora da Universidade. A inauguração do referido Campus, ocorreu no dia 28 de agosto de 2006, a princípio o CCEA funcionava nas dependências da antiga Escola Profissional Ministro Ernani Sátyro, a mesma localizava-se na Rua 5 de agosto, no Bairro do Belo Horizonte, Patos-PB, na localidade funcionava a Sexta Gerência Regional de Ensino.

O Campus permaneceu nesse endereço até dezembro de 2008, quando foi transferido para as instalações de um prédio localizado na Rua Alfredo Lustosa Cabral, no Bairro do Salgadinho, Patos- PB, endereço anteriormente ocupado pelas escolas Normal Dom Expedito Eduardo de Oliveira e Capitão Manoel Gomes.

O Campus VII encontra-se sob a gestão da Prof^a Dr^a Carolina Coeli Rodrigues Batista de Araújo, como Diretora, e do Professor Dr. José Ginaldo de Souza Farias, como Diretor

Adjunto. A atual gestão está prevista para terminar em maio de 2023, tendo em vista que os diretores acima citados foram empossados em maio de 2021, e a gestão na referida instituição possui duração de dois anos. Com relação aos cursos de graduação, o Campus VII oferta os Cursos de Bacharelado em Administração e em Ciência da Computação, Licenciatura em Física e Matemática, ambos com aulas disponíveis nos turnos diurno e noturno. Todos os cursos funcionam na modalidade presencial.

O Curso de Bacharelado em Administração foi criado através da RESOLUÇÃO/UEPB/CONSUNI/015/2006. O mesmo possui duração mínima de oito períodos, podendo atingir no máximo quatorze períodos letivos, a depender do turno no qual o discente está matriculado. No atual cenário, o Coordenador do referido Curso é o Prof. O Dr. Odilon Avelino da Cunha, tendo como Coordenadora Adjunta a Prof^ª Dr^ª Simone Costa Silva, e como Secretária Flávia Bertoldo Ferreira.

O Curso de Bacharelado em Ciência da Computação foi criado a partir da RESOLUÇÃO/UEPB/CONSUNI/029/2013. O curso possui duração mínima de oito períodos letivos, podendo atingir até treze períodos. O referido curso tem como Coordenadoras Prof^ª Dr^ª Rosângela de Araújo Medeiro e a Coordenadora Adjunta Prof^ª Dr^ª Jannayna Domingues Barros Filgueira, e como Secretário Damião Rodrigues de Sousa.

O Curso de Licenciatura em Física, por sua vez, foi criado por meio da RESOLUÇÃO/UEPB/CONSUNI/035/2011. Assim, como o Curso de Ciência em Computação. O Curso de Licenciatura em Física também possui duração de oito períodos, podendo chegar a treze períodos. Como Coordenadores do curso têm-se Prof Dr Rodrigo César Fonseca da Silva e o Prof Dr Pedro Carlos de Assis Júnior, coordenador e coordenador adjunto, respectivamente, e Josefa Thayamma Andrade dos Santos atua como Secretária do Curso.

Por fim, o Curso de Licenciatura em Matemática teve sua criação através da RESOLUÇÃO/UEPB/CONSUNI/035/2011. O referido curso tem duração mínima de oito períodos letivos, podendo chegar até treze períodos. O curso possui como Coordenador o Prof Dr. Arlandson Matheus Silva Oliveira e como Coordenadora Adjunta Prof^ª Dr^ª Lidiane Rodrigues Campêlo, e Débora Martins Farias atua como Secretária do Curso. O Quadro 2 traz a relação dos cursos de graduação ofertados no Campus VII, assim como uma breve síntese acerca dos mesmos.

Quadro 2 - Cursos ofertados no Campus VII da UEPB – Patos/PB

Cursos de Graduação	Resumo dos cursos
Bacharelado em Administração	A evolução da matrícula no Curso de Administração da UEPB ao longo de sua história é significativa, com os egressos atuando no mercado de trabalho, especialmente nas áreas de Finanças, Marketing, Gestão de Pessoas, Informática e Gestão, atendendo não somente às necessidades do mercado, mas procurando estar sempre com a atenção voltada para o desenvolvimento da sociedade, incorporando os avanços da ciência em sua ação.
Bacharelado em Ciência da Computação	A Ciência da Computação destaca-se pela sua característica multidisciplinar, uma vez que se faz presente em diversas áreas de conhecimento, devido à popularização do uso do computador e outros dispositivos como apoio para a realização de atividades diversas. O Campus VII da Universidade Estadual da Paraíba, localizado na cidade de Patos, mostra-se propício ao oferecimento do curso de Ciência da Computação pelo fato de que não há, na região, outro curso superior público na área.
Licenciatura em Física	O Curso de Licenciatura Plena em Física, de acordo com as Diretrizes Curriculares, tem como objetivo principal; preparar profissionais que se “dediquem à formação e à disseminação do saber científico nas diferentes instâncias sociais”; através das diversas formas de atuação, tais como no ensino médio e fundamental, escolas técnicas e universidades, permitindo uma educação científica contemporânea, de modo que proporcione ao estudante condições de dar prosseguimento a sua formação.
Licenciatura em Matemática	A formação do licenciado em Matemática deverá ter como concepção norteadora, o desenvolvimento de competências gerais relacionadas ao comprometimento com os valores da sociedade democrática e à compreensão do papel da escola nessa sociedade; ao domínio dos conteúdos específicos da Matemática, do conhecimento pedagógico, assim como às competências relacionadas ao gerenciamento do próprio desenvolvimento profissional.

Fonte: Site da UEPB/Centro CCEA, 2022.

O CCEA conta com um contingente de 64 professores, sendo 24 deles efetivos, e 40 substitutos. Com relação ao quadro de técnicos administrativos, o campus possui 25 técnicos administrativos, sendo 22 destes efetivos, e 3 com cargos comissionados. Já com relação aos discentes da instituição, o Campus VII conta com 1.158 alunos matriculados nos cursos de graduação no período em andamento, o 2021.2, dos quais 496 alunos estão matriculados no curso de Bacharelado em Administração, 339 matriculados no curso de Bacharelado em Ciência da Computação, 122 alunos matriculados no curso de Licenciatura em Física, e por

fim, 201 matriculados no curso de Licenciatura em Matemática. O presente estudo buscou analisar a influência do período pandêmico sobre a comunidade universitária do referido campus, e porventura, identificar possíveis impactos desta crise de saúde-sanitária na motivação e qualidade de vida dos integrantes do CCEA.

3.2 Procedimentos Metodológicos

Este subtítulo tem por objetivo apresentar como se deu a estruturação, bem como os materiais e métodos utilizados na elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Os procedimentos e técnicas utilizadas no presente trabalho tiveram como alicerce a abordagem de pesquisa quali-quantitativa. A utilização desse tipo de abordagem objetiva uma compreensão mais ampla dos fatos, uma vez que as abordagens qualitativas e quantitativas atuam de forma complementar na análise dos dados.

Quanto à técnica, a pesquisa pode ser classificada como pesquisa descritiva-exploratória. A pesquisa descritiva tem por intuito a exposição das características de certo fenômeno ou acontecimento, além de compreender a correlação entre determinadas variáveis (VERGARA, 2000). Enquanto que, a pesquisa exploratória permite que o pesquisador obtenha maior familiaridade com o tema, de modo a torná-lo compreensível (GIL, 2008).

O enfoque principal do trabalho em questão compreende a análise da comunidade acadêmica do Campus VII, da Universidade Estadual da Paraíba, mais especificamente da influência causada pela pandemia na motivação e qualidade de vida destes atores. Inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica em livros, artigos científicos, dissertações, papers, monografias, revistas científicas, legislação e sites de notícias, a fim de obter material para elaboração do embasamento teórico.

Posteriormente, os dados foram coletados através da aplicação de questionário, elaborado e aplicado com o auxílio da plataforma Google Forms. O qual foi estruturado em cinco partes, a saber: perfil dos participantes, informações acerca das atividades na modalidade remota, informações sobre a qualidade de vida no trabalho no âmbito da pandemia, aspectos relacionados à motivação no contexto de atividades remotas, e por fim, informações acerca do retorno às aulas presenciais. O questionário foi aplicado entre os dias 17 e 31 de maio de 2022, enviado através do email institucional, assim como, aplicação do questionário de forma presencial nas dependências do Campus VII.

Os sujeitos da pesquisa foram os membros da comunidade acadêmica do campus VII, localizado na cidade de Patos-PB. A tabulação dos dados foi realizada por intermédio da

plataforma google planilhas. Os resultados foram analisados de acordo com o método de análise de Bardin (2011, p.229). De acordo com o autor, a análise dos resultados consiste em:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens qualitativas (BARDIN, 2011, p. 229).

O trabalho foi estruturado em seis etapas, sendo: (1) Introdução; (2) Fundamentação teórica, que foi dividida nos seguintes temas: a) Gestão de Pessoas: Conceituação e Processos b) Gestão de Pessoas em Tempos de Crise c) Impactos da Pandemia da Covid-19 na Perspectiva da Gestão de Pessoas no Âmbito das Universidades; (3) Materiais e Métodos no qual estão dispostos: a) Caracterização da Área de Estudo b) Procedimentos Metodológicos; (4) Resultados e Discussão, tendo: a) Princípios Introdutórios das Atividades Remotas; b) Perfil dos Participantes da Pesquisa; c) Adoção das Modalidades de Ensino e Trabalho Remoto no Campus VII no Âmbito da Pandemia; d) A influência da pandemia na Qualidade de Vida da Comunidade Acadêmica do campus VII; e) O impacto da Pandemia na Motivação da Comunidade Acadêmica do Campus VII; f) Retorno das Atividades Presenciais no Campus VII; (5) Considerações Finais; (6) Referências.

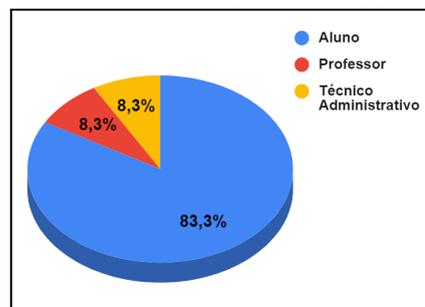
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Princípios Introdutórios das Atividades Remotas

Diante do aumento no número de casos da Covid-19, e pensando na segurança dos alunos, docentes e técnico-administrativos da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), no dia 17 de março de 2020 foi decidido por parte da Reitora Célia Regina Diniz (em exercício), suspender as aulas presenciais, bem como, as atividades acadêmicas, administrativas e técnicas, em todos os Campi. A princípio até o dia 12 de abril do mesmo ano, este prazo foi prorrogado posteriormente (UEPB, 2020a). No dia 16 de junho de 2020, foi aprovada a Resolução UEPB/Consepe/0229/2020, que normatizava as aulas na modalidade remota na instituição, por intermédio dos recursos tecnológicos de informação e comunicação, enquanto durasse a obrigatoriedade do distanciamento social (UEPB, 2020b).

Diante disso, este trabalho foi pensado para buscar analisar a influência da pandemia na qualidade de vida e motivação da comunidade acadêmica do Campus VII da UEPB no contexto das atividades remotas. Para tanto, foram aplicados questionários aos professores, alunos e técnicos administrativos (apêndices I, II e III) que atuam no referido campus. Os questionários foram elaborados com base na bibliografia de diferentes autores a respeito do tema. O Gráfico 1 demonstra o número percentual dos pesquisados de cada grupo analisado.

Gráfico 1 - Amostra dos respondentes da comunidade acadêmica



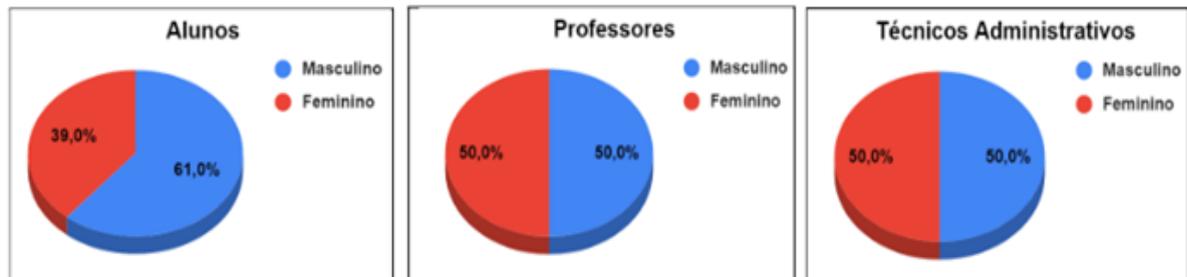
Fonte: Pesquisa direta, 2022.

Como pode ser observado no gráfico acima, 83,3% dos respondentes são alunos, 8,33% são professores e os demais 8,33% são técnicos administrativos. Os alunos correspondem à categoria com o maior percentual de respondentes, justamente por ser a classe com maior atuação no campus VII. Ao todo, a pesquisa contou com 120 respondentes, sendo 100 alunos, 10 professores e 10 técnicos administrativos.

4.2 Perfil dos Participantes da Pesquisa

A primeira etapa do trabalho teve como intuito coletar informações a respeito do perfil dos pesquisados, assim como, informações sobre a formação acadêmica e renda familiar. Esses foram indagados sobre seu gênero, conforme o Gráfico 2.

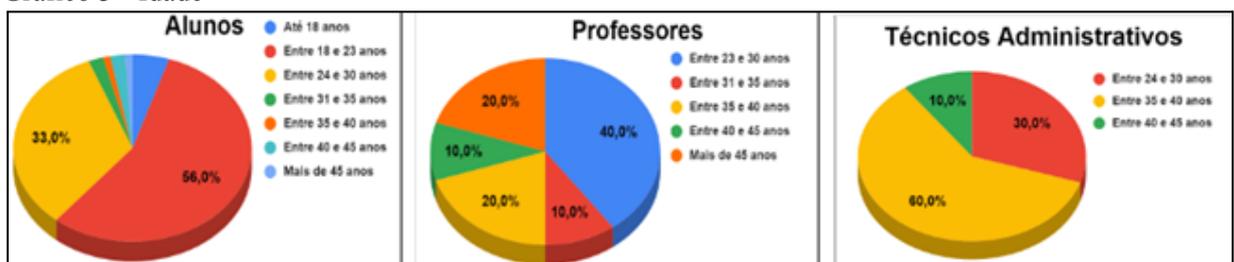
Gráfico 2 - Gênero



Fonte: Pesquisa direta, 2022.

O gráfico 2 demonstra que tanto os professores quanto os técnicos administrativos apresentaram a mesma quantidade de respostas para os dois gêneros, portanto 50% dos participantes são do gênero masculino, os 50% restantes do gênero feminino. Com relação aos alunos, é possível notar que houve uma predominância de respondentes do sexo masculino, com 61,0%, contra 39,0% do sexo feminino. Posteriormente, os participantes foram questionados com relação a sua idade, foram disponibilizadas na questão sete opções de faixa etária, sendo: até 18 anos; entre 18 e 24 anos; entre 24 e 30 anos; entre 31 e 35 anos; entre 35 e 40 anos; entre 40 e 45 anos; e mais de 45 anos (Gráfico 3).

Gráfico 3 - Idade



Fonte: Pesquisa direta, 2022.

Com relação aos alunos foram registradas respostas de todas as faixas etárias disponíveis na questão, sendo que 56% dos respondentes possuem a faixa etária entre 18 e 23 anos, 33% correspondem a faixa etária entre 24 e 30 anos, 5% até 18 anos, 2% entre 31 e 35 anos, 2% entre 40 e 45 anos, 1% entre 35 e 40 anos, e por fim, 1% com mais de 45 anos. Percebe-se que a maioria dos alunos que participaram da pesquisa são jovens, que provavelmente ingressaram no ensino superior imediatamente após a conclusão do ensino médio.

A idade dos professores ficou distribuída entre cinco faixas etárias, sendo que 40% dos respondentes fazem parte da faixa etária entre 23 e 30 anos, 20% entre 35 e 40 anos, 20,0% possuem a faixa etária de mais de 45 anos, 10% possuem entre 31 e 35 anos, e os demais 10% entre 40 e 45 anos.

Assim como os alunos, o maior percentual de professores faixa etária entre 23 e 30 anos, o que aponta que os mesmos estão optando pela docência cada vez mais cedo, contribuindo para obtenção de conhecimento e experiência de forma precoce, e colaborando para que se tornem profissionais altamente capacitados.

Com relação à idade dos técnicos administrativos participantes da pesquisa, foram registradas idades em três faixas etárias, sendo que 60% dos respondentes possuem idades entre 35 e 40 anos, 30% entre 24 e 30 anos, e 10% entre 40 e 45 anos.

Na pergunta referente à renda familiar dos participantes da pesquisa, foram disponibilizadas na questão quatro opções de média salarial, sendo: até um salário mínimo; entre 1 e 3 salários mínimos, entre 4 e 6 salários mínimos; e por fim, 7 salários mínimos ou mais. O Gráfico 4 mostra os resultados das três categorias: alunos, professores e técnicos administrativos.

Gráfico 4 - Renda familiar



Fonte: Pesquisa direta, 2022.

O Gráfico 4 relata que a maioria dos alunos, possui a renda familiar de até um salário mínimo, o que corresponde a 50% dos pesquisados, em seguida 47% deles possuem renda familiar entre 1 e 3 salários mínimos, 2% possuem renda entre 4 e 6 salários mínimos, e por fim 1% têm renda de 7 ou mais salários mínimos.

A respeito dos professores observou-se que 50% dos pesquisados possuem entre 4 e 6 salários mínimos, seguido de 30% que são detentores de uma renda familiar entre 1 e 3 salários mínimos, e finalmente 20% dos professores possuem renda familiar de 7 ou mais salários mínimos.

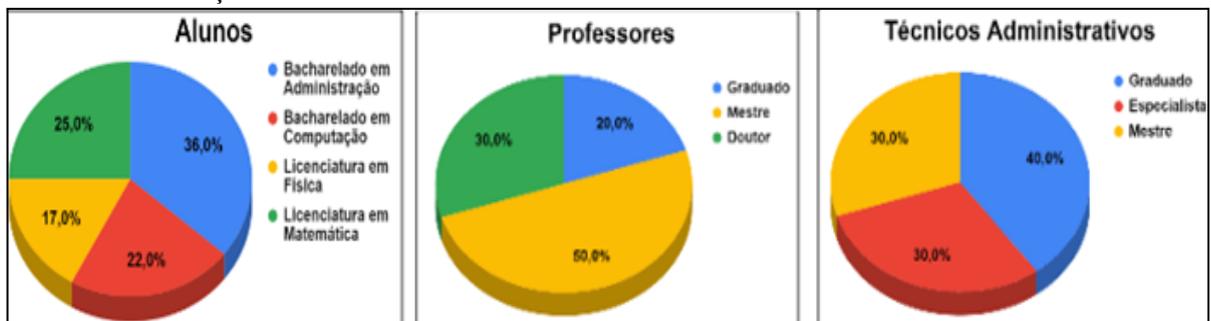
Com base nos resultados dos técnicos, observou-se que 50% deles relataram possuir uma renda familiar entre 1 e 3 salários mínimos, outros 30% possuem renda familiar entre 4 e 6 salários mínimos, e os 20% restantes possuem 7 ou mais salários mínimos.

Quando analisados de forma comparativa, é possível observar que os dados apontam que tanto os professores quanto os técnicos administrativos possuem renda familiar superiores aos relatados pelos alunos, tendo em vista que, a maioria dos alunos possuem uma renda menor ou igual a um salário mínimo, isto mostra uma disparidade de poder aquisitivo identificado entre esses três grupos.

Em seguida os participantes foram indagados sobre a sua formação acadêmica. Com relação aos professores foram disponibilizadas as seguintes opções de formação: graduado; especialista; mestre; doutor e PhD.

Já na perspectiva dos alunos, como todos estão cursando a graduação, foram disponibilizadas as opções de cursos de graduação lecionadas no Campus VII, sendo elas: bacharelado em administração, bacharelado em computação, licenciatura em física e licenciatura em matemática. Para os técnicos esta questão foi disponibilizada de forma aberta, cabendo aos participantes escreverem livremente sua formação acadêmica (Gráfico 5).

Gráfico 5 - Formação acadêmica



Fonte: Pesquisa direta, 2022.

Com relação aos dados dos alunos, como pode ser observado no Gráfico 5, o Curso de Bacharelado em Administração com 36% foi o curso com o maior número de respondentes, justamente por ser o curso com o maior número de alunos matriculados, com 25% o curso de licenciatura em matemática foi o que obteve o segundo maior número de respondentes, já o curso de Bacharelado em Computação contou com 22% de participantes, por último o Curso de Licenciatura em Física com 17%.

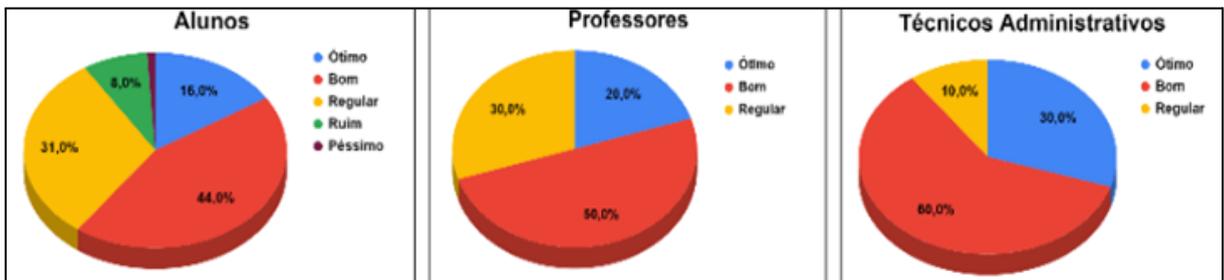
Sobre o nível de formação dos professores, 50% deles são mestres, 30% doutores, e os demais 20% relataram serem graduados. Este resultado só ressalta a busca constante por aprimoramento profissional dos professores. Já com relação à formação acadêmica dos

técnicos administrativos, 40% deles são graduados, 30% são especialistas, e os 30% restantes relataram ser mestres.

4.3 Modalidade de Ensino e Trabalho Remoto no Campus VII em Meio a Pandemia

Com vistas a analisar melhor como se deu o processo de adequação às atividades remotas, professores, alunos e técnicos administrativos foram questionados a respeito da sua vivência nesta modalidade. A princípio os participantes da pesquisa foram indagados sobre suas condições de acesso à internet, as opções disponibilizadas na questão foram: ótimo; bom; regular; ruim; péssimo (Gráfico 6).

Gráfico 6 - Avaliação da comunidade acadêmica quanto o acesso à internet enquanto durou as atividades na modalidade remota



Fonte: Pesquisa direta, 2022.

Os alunos foram o único grupo da pesquisa que obteve resposta para todas as opções disponibilizadas na questão. Sendo que, 44% dos alunos pesquisados relataram que seu acesso à internet durante as aulas na modalidade remota foi bom, enquanto que 30% consideraram seu acesso regular, seguido por 16% que relataram ter um ótimo acesso à internet, enquanto que 8% consideraram seu acesso à internet ruim, e 1% dos respondentes mencionaram ter um péssimo acesso à internet.

Com relação à análise dos professores a respeito do acesso à internet na modalidade de ensino remota, 50% disseram possuir um bom acesso à internet, 30% relataram que o acesso foi regular, e os demais 20% consideraram ter um ótimo acesso.

E os técnicos administrativos em sua maioria relataram ter tido um bom acesso à internet para sua atuação em *home office*, o que correspondeu a 60% dos respondentes, seguido por 30% que consideraram seu acesso à internet ótimo, e os 10% restantes relataram que seu acesso à internet foi regular.

O que vale destacar com relação aos dados obtidos nesta questão é que somente nas respostas dos alunos foi relatado ter acesso à internet ruim ou péssimo, o que demonstra uma maior dificuldade dos alunos em comparação com os demais grupos da pesquisa.

Esta situação vivenciada por alguns alunos pode estar vinculada ao baixo poder aquisitivo relatado por eles na primeira etapa do questionário, considerando que, às famílias que possuem baixa renda geralmente não possuem condições de obter internet de qualidade, uma vez que, a desigualdade de acesso a internet está intimamente ligada com a desigualdade social, aspecto evidenciado com o surgimento da pandemia.

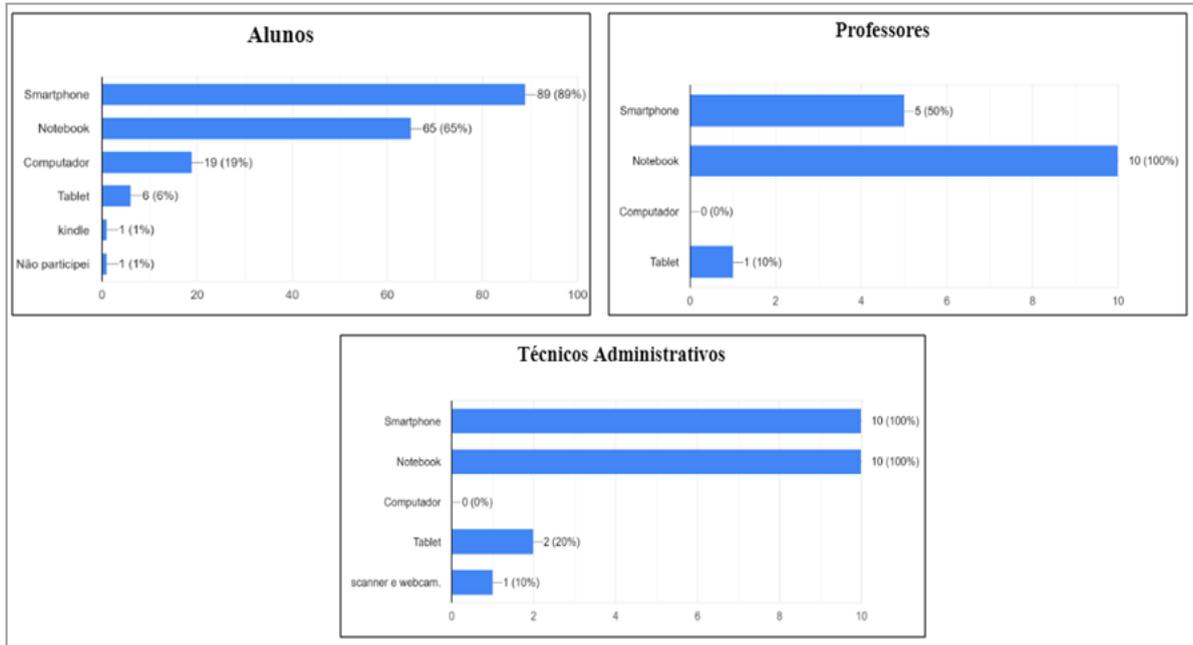
Em seguida, os participantes da pesquisa foram indagados se o acesso à internet e equipamentos tecnológicos dos quais eles dispõem foram suficientes para satisfazer suas necessidades no âmbito das atividades remotas.

A maioria dos alunos respondeu que sim, com 56%, seguido por 32% que relataram que suas necessidades foram parcialmente satisfeitas, e o restante dos respondentes relataram que não tiveram suas necessidades atendidas, o que corresponde a um percentual de 12%.

Os professores, por sua vez, ao serem indagados a respeito desta questão, 60% relatam que sim, suas necessidades foram atendidas, e os demais 40% responderam que tiveram suas necessidades parcialmente supridas. Quanto aos técnicos administrativos, 80% avaliaram que suas necessidades com relação ao acesso à internet e equipamentos tecnológicos foram satisfeitas, e 10% relataram que tiveram suas necessidades parcialmente atendidas, e 10% disseram não ter suas necessidades satisfeitas. Os dados revelam que os participantes da pesquisa não demonstraram ter vivenciado grandes transtornos relacionados ao acesso à internet e a equipamentos tecnológicos.

No questionamento seguinte, os participantes da pesquisa foram perguntados sobre equipamentos tecnológicos que os participantes da pesquisa fizeram uso durante as atividades remotas. Este questionamento contava com as seguintes opções: smartphone, notebook, computador e tablet, valendo salientar que os participantes poderiam optar por mais de uma opção (Gráfico 7).

Gráfico 7 - Aparelhos tecnológicos utilizados



Fonte: Pesquisa direta, 2022.

Conforme o Gráfico 7, os aparelhos tecnológicos mais utilizados pelos alunos foram smartphone e notebook, com 89% e 65%, respectivamente, em terceiro lugar ficou o computador com 19%.

Este resultado pode estar associado inicialmente à mobilidade permitida por tais aparelhos, tanto o smartphone quanto o notebook não necessitam estar conectados a energia elétrica em tempo integral, podendo ser utilizado em qualquer lugar, sem maiores problemas. Outro aspecto importante em relação a este resultado é que, alguns alunos só possuem o smartphone como aparelho eletrônico, portanto, ele se torna sua única opção para participação nas aulas remotas.

Este resultado assemelha-se à pesquisa divulgada pelo site de notícias Agência Brasil, com dados da 3ª edição do painel TC Covid-19, em 5 de novembro de 2020. A pesquisa em questão traz que o smartphone é a principal ferramenta utilizada tanto para estudos quanto para trabalho na pandemia. A pesquisa ainda divulga que o celular é o aparelho mais utilizado por cerca de 54% dos estudantes das classes D e E. Os estudantes da classe A e B, fazem mais uso do notebook com 45%, contra 22% dos smartphones (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Com relação aos professores, os aparelhos eletrônicos com maior número de respostas também foram o smartphone e o notebook, no entanto, o notebook ocupou o primeiro lugar com 100%, o smartphone obteve 50% de respostas.

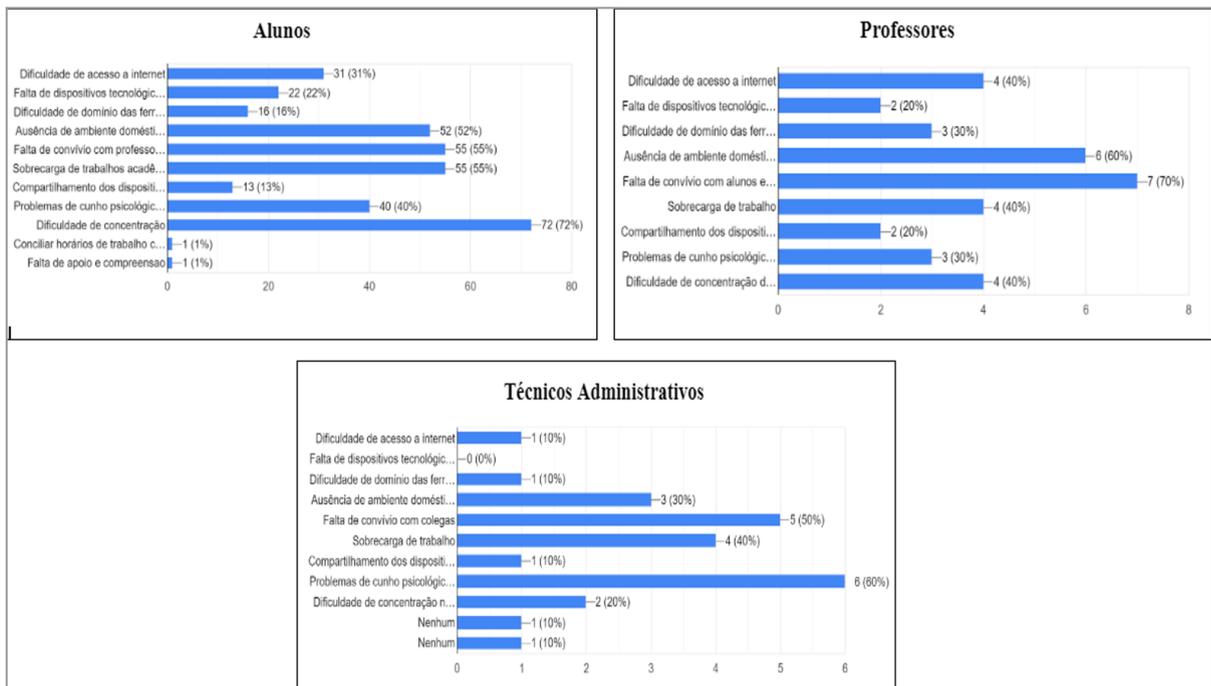
O notebook é o aparelho mais utilizado pelos professores justamente por facilitar a execução de algumas tarefas na hora de lecionar, as quais seriam dificultadas com o uso do

smartphone, a exemplo da apresentação de slides, vídeos, e demais arquivos diretamente da tela, embora essas funções possam ser executadas no smartphone, há uma grande disparidade com relação à qualidade e tamanho da imagem projetada. Além do mais, as aulas realizadas através do notebook permitem um maior controle sobre os dispositivos utilizados na aula, a exemplo do microfone e câmera, além de facilitar a visualização dos alunos que estão participando da aula, bem como as mensagens enviadas no chat.

A respeito dos técnicos administrativos, assim como aconteceu com alunos e professores, o notebook e smartphone foram os aparelhos mais utilizados por eles no trabalho em home office. Como pode ser visto no gráfico o resultado demonstrou um equilíbrio entre o uso do notebook e do smartphone, de modo que todos os técnicos administrativos participantes da pesquisa relataram fazer uso dos dois aparelhos, demonstrando que por se tratarem de tarefas predominantemente administrativas, os mesmos podem executá-las nos diferentes aparelhos, sem maiores complicações. As demais opções de aparelhos citados na questão não obtiveram percentuais relevantes.

Na etapa seguinte, os participantes foram indagados quanto às dificuldades enfrentadas por eles no contexto das atividades na modalidade remota, os participantes tinham a possibilidade de escolher múltiplas respostas, devido a diversidade de fatores envolvidos nesse cenário. (Gráfico 8).

Gráfico 8 - Dificuldades enfrentadas no contexto das aulas online



Fonte: Pesquisa direta, 2022.

Ao analisar as respostas dos alunos observou-se que os mesmos enfrentaram uma grande variedade de adversidades, no entanto algumas destas destacaram-se diante do percentual obtido na questão. A situação com a qual os alunos mais se identificaram foi à dificuldade de concentração nas aulas remotas, com 72% de escolhas, em seguida empatados com 55% estão a falta de convívio com professores e colegas e a sobrecarga de trabalhos acadêmicos.

A combinação dos fatores observados neste resultado demonstra que houve uma dificuldade de adaptação dos alunos ao novo contexto acadêmico imposto pela pandemia, haja vista que, as modalidades presenciais e remotas são de fato muito diferentes.

Vale ressaltar que a dificuldade de concentração relatada pelos alunos pode estar ligada com a questão dos mesmos não estarem estudando em um ambiente próprio para esta finalidade. Os alunos podem ser constantemente expostos a estímulos que possam vir a atrapalhar sua concentração, a exemplo de barulhos, conversas entre os membros da família, barulho de animais domésticos, entre outros. Não é à toa que a falta de um ambiente doméstico adequado para estudar, foi apontado por 52% dos alunos.

Com relação à falta de convívio com os professores e colegas, assim como a sobrecarga de trabalhos acadêmicos são aspectos que podem interferir na condição emocional dos alunos, elevando o nível de estresse e até mesmo acarretando problemas psicológicos, como citado por 40% destes participantes, que mencionaram ter passado por tais episódios.

No tocante às respostas dos professores para esta questão, tiveram pontos de similaridade com as respostas dos alunos, principalmente referente à falta de convívio com alunos e colegas de trabalho, isso demonstra a importância da convivência entre professores e alunos tanto para transmissão de conhecimento quanto para estreitar a relação entre eles. Os professores também avaliaram ter dificuldade de concentração nas atividades *home office*.

Outros pontos que merecem destaque com relação aos professores é que os mesmos mencionaram problemas relacionados à estrutura disponível para a modalidade de ensino remota, a dificuldade de acesso à internet e ausência de um ambiente doméstico apropriado para realização das atividades, o que evidencia que todos tornam-se vulneráveis diante de mudanças bruscas, e por mais que os professores tenham relatado em questões anteriores ter acesso a uma internet de boa qualidade, em momentos pontuais durante as aulas remotas eles passaram por algum problema de conexão, considerando que todos estão sujeitos a passarem por adversidades.

A sobrecarga de trabalho foi outro fator evidenciado nos resultados dos professores, o que é compreensível diante das suas atribuições, e da grande quantidade de funções

desempenhadas por esses profissionais, que além de lecionar, que por si só já é uma tarefa que exige muita dedicação, eles ainda precisam planejar suas aulas, e elaborar e corrigir atividades avaliativas. Soma-se a isso a dificuldade de conciliar o tempo destinado para a execução das atividades profissionais e as demandas do seu cotidiano, em um cenário que os obriga a trabalhar em suas residências.

No que se refere às respostas dos técnicos administrativos, nota-se certa semelhança com os resultados obtidos pelos professores, no entanto, o ponto de divergência identificado foi que 60% dos técnicos administrativos relatam ter sido acometidos por problema de cunho psicológico. Os dados do Gráfico 8 demonstra que embora os professores e técnicos possuam atribuições distintas, as dificuldades mencionadas revelam pontos de similaridade, evidenciando que em maior ou menor grau todos os profissionais foram afetados de alguma forma pela pandemia.

Posteriormente, professores e alunos, foram questionados sobre quais ferramentas e plataformas digitais eles fizeram uso nas aulas online, a questão permitia que o participante escolhesse mais de uma opção. As plataformas mais utilizadas pelos professores por unanimidade foram o Google Meet, com 100%, e o Google Classroom, também com 100%, Google Drive obteve 80%, e o Google Documentos atingiu 50%.

Assim como os professores, os alunos também fizeram uso dessas plataformas, sendo que 99% dos alunos relataram ter utilizado o Google Meet, já o Google Classroom foi usado por 98% dos respondentes, o Google Drive com 83%. As demais plataformas citadas na questão, não tiveram porcentagens relevantes.

Como já era de se esperar, as ferramentas mais utilizadas por professores e alunos são justamente as que pertencem à plataforma G Suíte *for Education*, que se trata do serviço disponibilizado pela UEPB, para que os professores e alunos obtivessem um email institucional, garantindo aos mesmos acessos aos produtos disponibilizados por essa plataforma, facilitando assim o processo de padronização das aulas, haja vista que, todos teriam acesso às mesmas ferramentas.

Embora as aulas remotas fossem a única opção naquele momento, elas tendem a diminuir o engajamento entre professores e alunos, isso se deve principalmente à distância e falta de convívio entre eles, afetando o interesse e participação dos alunos na aula. Diante disso, perguntados a respeito da participação dos alunos nas aulas, 50% dos professores responderam que foi regular, 30% acharam ruim e apenas 20% consideraram a participação boa.

Os alunos por sua vez, quando questionados sobre sua participação nas aulas remotas, 40% deles acreditam que tiveram uma boa participação, 36% responderam regular, 11% avaliaram sua participação como ótima, 10% como ruim, e os 3% restante consideraram sua participação péssima.

Em determinado ponto do questionário, os professores foram indagados se identificaram um impacto significativo na evasão escolar durante o período de aulas remotas, 60% dos professores responderam que sim, 30% avaliaram que impactou parcialmente, e 10% responderam que não houve impacto sobre a evasão escolar.

Esta influência das aulas remotas no aumento da evasão escolar pode ser associada a diversos fatores, como a falta de equipamentos necessários para participar das aulas, resistência à mudança, receio de não obter o mesmo nível de conhecimento do ensino presencial, e até mesmo problemas financeiros, considerando que, muitos estudantes se veem obrigados a abdicarem dos estudos para buscarem uma forma de obter um dinheiro extra e ajudar a manter as despesas familiares.

Os alunos ao serem questionados se em algum momento durante a pandemia eles consideraram a possibilidade de trancar ou abandonar o curso, 73% deles responderam que não, assim, 27% chegaram a cogitar a possibilidade de desistir.

Embora tenha havido uma discrepância entre a visão dos professores e dos alunos com relação ao aumento da evasão escolar, a explicação para isso pode estar associado ao fato de que os alunos que optaram por desistir do curso não responderam ao questionário, visto que, o mesmo foi aplicado apenas para alunos regularmente matriculados.

Durante o período de aulas remotas, observou-se uma tendência natural de comparação entre o ensino presencial e o ensino remoto. Diante disso, os alunos foram indagados a respeito do seu aprendizado no ensino remoto, 32% deles relataram ter um aprendizado regular, 31% disseram ter tido um bom aprendizado, outros 31% dos alunos responderam que o aprendizado foi ruim, 3% consideraram ótimo, e os 3% restantes consideraram o aprendizado péssimo.

Diante dos dados analisados nessa questão, observou-se um equilíbrio quanto aos percentuais obtidos, o que demonstra que não houve consonância quanto à obtenção de conhecimento pelos estudantes, de modo que, alguns demonstraram uma maior dificuldade de aprendizagem nesta modalidade do que outros.

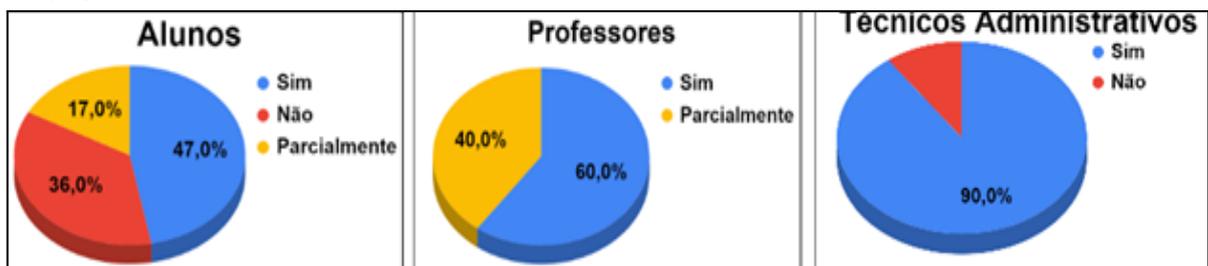
4.4 A Influência da Pandemia na Qualidade de Vida da Comunidade Acadêmica do Campus VII

A Pandemia da Covid-19 impôs diversas mudanças no estilo de vida de toda a sociedade, a correria do dia a dia, até então comum no cotidiano das pessoas, cedeu lugar à obrigatoriedade de ficar em casa, mantendo o distanciamento social imposto pelas autoridades competentes. Neste sentido, a casa além do lar, tornou-se também a extensão do trabalho e da escola, considerando que toda a família precisou de algum modo se reinventar e adaptar-se ao novo cenário o qual vivenciavam.

Diante da mudança brusca na rotina, houve uma intensificação no convívio familiar, o que a princípio pode ser visto com algo positivo, precisou ser gerenciado de modo a conciliar o tempo destinado para as atividades profissionais, sem comprometer a vida pessoal.

Nesta perspectiva, a comunidade acadêmica foi questionada a respeito da sua capacidade de conciliação da vida pessoal com a profissional no contexto das atividades remotas, conforme observa-se no gráfico abaixo.

Gráfico 9 - Capacidade de conciliar a vida profissional com a pessoal no âmbito das atividades remotas



Fonte: Pesquisa direta, 2022.

Conforme o gráfico 9 observou-se que 47% dos alunos relataram ter conseguido conciliar a vida acadêmica com a vida pessoal, 36% não conseguiram, e os demais 17% afirmaram ter conseguido conciliar parcialmente. Com relação aos professores, 60% dos mesmos afirmaram ter conseguido conciliar a vida profissional com a pessoal, e os demais 40% relataram ter conseguido conciliar de forma parcial.

Os técnicos administrativos, foram os atores da pesquisa com maior percentual de respondentes que relataram conseguir conciliar a vida pessoal com a profissional, com 90%. No entanto, 10% relataram que não conseguiram.

Em consonância com as percentagens obtidas nesta questão, os alunos foram a categoria com maior dificuldade de conciliar a vida acadêmica com a pessoal. Este resultado pode estar ligado à dificuldade do aluno de organizar o seu tempo destinado para os estudos.

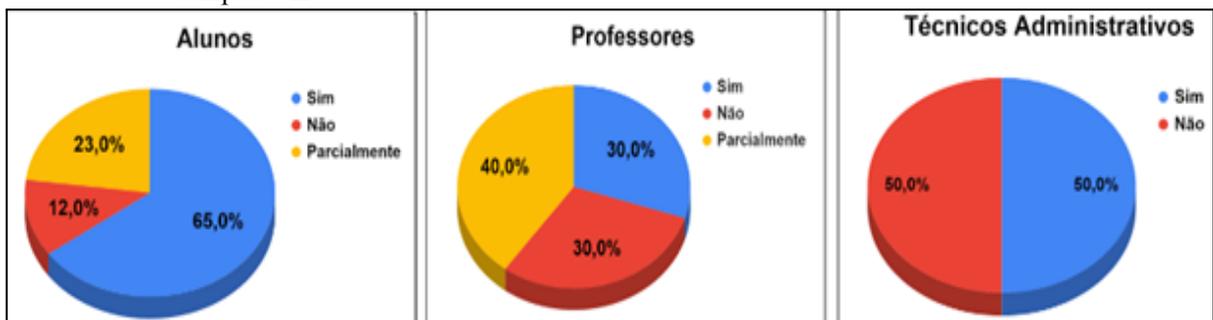
Uma vez que o aluno passa a ficar em casa em tempo integral, isso pode despertar a falsa impressão de possuir muito tempo livre, levando-o a adiar a realização das atividades acadêmicas, deixando para fazer próximo do prazo de entrega. Esse comportamento pode acarretar no acúmulo de atividades, levando o aluno a sentir-se sobrecarregado. Vale ressaltar também, que as atividades acadêmicas não são as únicas atribuições dos alunos, já que provavelmente eles também precisam contribuir com as tarefas domésticas, ou já atuam no mercado de trabalho.

Em seguida, os participantes da pesquisa responderam a seguinte pergunta: “Você considera que a pandemia impactou de forma negativa na sua qualidade de vida”? Os alunos em sua maioria, com 65%, responderam que sim, a pandemia afetou negativamente a sua qualidade de vida, seguido por 23% que relataram que impactou de forma parcial e, por fim, 12% afirmaram que não houve impacto negativo sobre a qualidade de vida.

No que se refere aos professores, foi identificado um certo equilíbrio das porcentagens obtidas nesta questão, a maioria deles com 40% relataram que a pandemia afetou sua qualidade de vida de forma parcial, à medida que empatados com a porcentagem de 30%, os demais professores ficaram divididos entre as opções “sim” e “não”.

No tocante às respostas dos técnicos administrativos, observou-se que a metade desses profissionais afirma ter sentido um impacto negativo da pandemia sobre sua qualidade de vida, os demais 50% afirmam não ter tido impacto negativo (Gráfico 10).

Gráfico 10 - Impacto negativo da pandemia na qualidade de vida da comunidade acadêmica do campus VII



Fonte: Pesquisa direta, 2022.

Os dados revelam que mais uma vez os alunos sentiram de forma mais intensa as consequências da mudança de rotina, de modo que tiveram um maior impacto sobre sua qualidade de vida.

Este resultado está associado a diferentes fatores, como sobrecarga de atividades, dificuldade de concentração nas aulas, falta de um ambiente tranquilo para estudar, e por fim, a falta de convívio com os colegas e professores.

Considerando que, para os alunos, a universidade além de ser um local para obtenção de conhecimento, é também um lugar de interação e descontração com os colegas nos intervalos das aulas, condição impossibilitada no contexto de aulas remotas, que ao contrário submete os alunos a um certo grau de solidão. (CIPRIANO; e ALMEIDA, 2020)

O equilíbrio observado nas respostas dos professores e técnicos administrativos, ressaltam uma possível confusão de sentimentos vivenciados por estes profissionais, tendo em mente que, embora o cenário da pandemia traga consequências negativas, como os sentimentos de medo, angústia e isolamento social, e muitos outros, que são aspectos que interferem negativamente na qualidade de vida., ainda assim, a necessidade de atuação em *home office* pode estar associada a algumas vantagens, como um maior tempo de convívio com a família, flexibilidade de horários, e economia de tempo e dinheiro, por não precisar se deslocar até o ambiente de trabalho.

Em seguida, os participantes foram questionados a respeito da seguinte questão: “você já vivenciou episódios de estresse ou problemas psicológicos relacionados com as suas atividades acadêmicas?” Os alunos em sua maioria, com 83%, afirmaram que passaram por episódios de problemas psicológicos ou emocionais, e 17% relataram não ter passado por tais problemas.

No tocante às respostas dos professores, observou-se que 60% relataram ter passado por casos de estresse ou problemas psicológicos, e os demais 40% afirmam não terem sido acometidos por estes problemas. Assim, como os professores e alunos, nas respostas dos técnicos administrativos houve um predomínio de profissionais que afirmaram ter vivenciado eventos relacionados a problemas psicológicos, com o percentual de 70%, e apenas 30% dos respondentes informaram não ter passado por estas adversidades.

A pesquisa revela uma situação alarmante, a julgar pelo fato de que todos os grupos analisados afirmaram ter passado por problemas de cunho psicológico e/ou emocional, os mais citados pelos respondentes foram: ansiedade, depressão, angústia, estresse, distúrbios do sono, tristeza, dificuldade de concentração, entre outros. No quadro a seguir, estão transcritas algumas das respostas mais recorrentes do panorama relatado.

Quadro 3 - Problemas psicológicos vivenciados pela comunidade acadêmica do Campus VII no âmbito da pandemia

Participantes	Respostas
Alunos	Sim, crises de ansiedade devido à quantidade de trabalhos e provas que eram feitos simultaneamente.
	Sim, muita ansiedade, estresse por não conseguir aprender.
	Sim, a pressão psicológica relacionada a não conseguir ver todos os conteúdos, e me formar "mal".
	Sim. Ansiedade falta de concentração, desmotivação, tristeza.
Professores	Sim. Desgaste mental e insegurança.
	Ansiedade, stress e irritação.
	Sim. Quando membros da família tiveram a <u>Covid-19</u> .
	Angústia, ansiedade, estresse.
Técnicos Administrativos	Tive momentos de muito medo de estar doente, de ter pegado o vírus e não resistir... Uma amiga muito jovem faleceu por causa dessa doença.
	Sim. Muita mensagem no whatsapp me causava ansiedade
	Sim, no início, pois ainda era tudo novo e diferente, foi preciso adaptar os horários para não trabalhar o tempo todo.
	Sim, crises de ansiedades, a insônia.

Fonte: Pesquisa direta, 2022.

Conforme a tabela acima, as respostas enfatizam o surgimento de problemas emocionais ligados à dificuldade de lidar com o momento desafiador pelo qual estavam passando, o que é bastante compreensível, considerando que eles foram submetidos a situações de estresse extremo, além da difícil adaptação às atividades remotas, ainda precisavam lidar com o medo constante de ser acometido pela Covid-19 ou ainda de perderem seus entes queridos.

Cada grupo analisado atribui o seu problema a causas distintas, os alunos demonstraram uma grande preocupação com os aspectos ligados às aulas remotas, e de maneira mais pontual reclamam da sobrecarga de atividades acadêmicas, e ainda da dificuldade de concentrar-se nas aulas, e por consequência não obter uma aprendizagem efetiva.

Com relação aos professores e técnicos, foi observado uma maior preocupação relacionada diretamente com a pandemia, como contágio pelo vírus ou perda de familiares, apesar de também relatarem a sobrecarga de trabalho imposta pela modalidade online.

Vale ressaltar que a situação identificada no Campus VII, não se trata de um caso isolado, conforme demonstra a pesquisa divulgada pelo site jornalístico CNN Brasil, no qual se afirma que a pandemia contribuiu para um aumento de distúrbios mentais, em especial ansiedade e depressão. De acordo com a pesquisa, surgiram 53 milhões de novos casos de depressão, e 76 milhões de casos de ansiedade em todo o mundo, somente no ano de 2020 (CNN BRASIL, 2021).

Esses distúrbios mentais impactam de forma negativa na qualidade de vida no trabalho, tendo em vista que os profissionais acometidos por esses problemas tendem a ficar sem ânimo para executar suas atividades, podendo levar a uma queda na produtividade, e em casos mais graves, levar a um afastamento do profissional das suas funções, para fins de tratamento da doença.

No momento seguinte, os participantes da pesquisa responderam a uma pergunta do tipo escala, na qual eram disponibilizadas afirmações acerca da qualidade de vida no âmbito da pandemia, sendo que as opções de resposta variam numa escala que vai de “discordo totalmente” até “concordo totalmente” (Quadro 4).

Quadro 4 - Aspectos ligados à qualidade de vida analisado pelos alunos no contexto das atividades online

Perguntas	DT	D	I	C	CT
O ensino remoto diminuiu minhas despesas mensais.	5%	13%	19%	36%	27%
As tecnologias utilizadas por mim nas aulas online foram adequadas para execução das minhas atividades acadêmicas.	2%	21%	13%	49%	15%
O ensino remoto emergencial favoreceu a intensificação dos laços familiares.	16%	31%	25%	22%	6%
O ensino remoto emergencial me permitiu uma maior flexibilidade de horários.	12%	15%	10%	31%	32%
O ensino remoto emergencial me proporcionou um aumento da qualidade de vida.	29%	25%	26%	14%	6%
O ensino remoto emergencial reduziu o meu estresse.	53%	29%	8%	6%	4%
Existe apoio dos professores e colegas de curso.	3%	16%	18%	46%	17%
Eu tenho a admiração dos meus colegas e professores.	5%	11%	28%	42%	14%
A UEPB - Campus VII investe no aperfeiçoamento do meu conhecimento.	3%	9%	27%	50%	11%
Fiquei satisfeito com o ensino remoto emergencial.	22%	24%	23%	28%	3%
Legenda: DT (Discordo totalmente) - D (Discordo) - I (Indiferente) - C (Concordo) - CT (Concordo totalmente)					

Fonte: Pesquisa direta, 2022.

Conforme o quadro acima percebe-se que houve um equilíbrio no percentual das respostas dos alunos, o que demonstra uma diversidade de pensamentos e visões acerca do

momento vivenciado na pandemia. As informações mais relevantes que podem ser analisadas através dessa questão dizem respeito ao fato de que a maioria dos alunos, com 36% das respostas, concordou que houve uma diminuição nas suas despesas mensais, assim como concordaram totalmente que as aulas remotas proporcionaram uma maior flexibilidade de horários, com 32%.

De fato, a pandemia favoreceu uma certa economia relacionada a algumas despesas pontuais, principalmente com relação a gastos com combustível, uma vez que, as pessoas passaram a se locomover menos. Com relação aos alunos especificamente, o que pode ser analisado é uma diminuição nos gastos relacionados diretamente com a universidade, a exemplo de transporte, vestuário, e alimentação, uma vez que, comparado com o ensino presencial, o ensino remoto mostra-se mais econômico, já que o aluno passa grande parte do tempo em casa.

O ensino remoto também permitiu aos alunos uma maior flexibilidade de horários, possibilitando que ele organizem o seu tempo de estudo de modo a atender suas necessidades, já que, somente as aulas síncronas têm horário marcado, as aulas assíncronas, por sua vez, são mais flexíveis podem ser realizadas de acordo com a disponibilidade de horários do aluno.

Outro aspecto importante para o favorecimento da qualidade de vida dos alunos é que conforme os resultados da pesquisa, 46% dos alunos concordam que são apoiados pelos seus professores e colegas, e 50% dos deles consideram que a UEPB investe no aperfeiçoamento do seu conhecimento. Este reconhecimento é de suma importância para o desenvolvimento profissional e pessoal do aluno, pois o estimula a executar suas tarefas com maior empenho, de modo a atingir os objetivos pretendidos.

Não obstante, a maioria dos alunos ao serem questionados se o ensino remoto favoreceu sua qualidade de vida, a maior porcentagem com 29%, discordaram totalmente desta afirmação. Já com relação à afirmação de que o ensino remoto emergencial teria diminuído o nível de estresse dos alunos, discordaram totalmente dessa afirmativa. Diante disso, fica evidenciado que embora os alunos tenham identificado alguns aspectos positivos na sua vivência nas aulas remotas, ainda sim, os aspectos negativos pesaram mais no parecer dos alunos. Já com relação às respostas dos professores, podem ser visualizadas no Quadro 5.

Quadro 5 - Aspectos ligados à qualidade de vida percebida pelos professores no contexto das atividades online

Perguntas	DT	D	I	C	CT
O ensino remoto diminuiu minhas despesas mensais	10%	0%	20%	10%	60%
As tecnologias utilizadas por mim nas aulas online foram adequadas para execução das minhas tarefas	0%	0%	10%	60%	30%
O ensino remoto emergencial favoreceu a intensificação dos laços familiares	10%	10%	10%	60%	10%
O ensino remoto emergencial me permitiu uma maior flexibilidade de horários	0%	0%	0%	60%	40%
O ensino remoto emergencial me proporcionou um aumento da qualidade de vida	10%	10%	40%	40%	0%
O ensino remoto emergencial reduziu o meu estresse	10%	70%	10%	10%	0%
Existe apoio na minha equipe de trabalho	10%	0%	20%	50%	20%
Meus superiores reconhecem meu trabalho	0%	10%	30%	40%	20%
Eu tenho a admiração dos meus colegas de trabalho	0%	0%	40%	50%	10%
Eu recebo uma remuneração justa pela execução do meu trabalho	0%	40%	30%	30%	0%
Tenho autonomia para tomar decisões relacionadas com a execução do meu trabalho	10%	0%	10%	70%	10%
Considero o meu trabalho importante para a sociedade	10%	0%	0%	20%	70%
Tenho participação ativa nas decisões do meu setor de trabalho	0%	20%	30%	40%	10%
A UEPB - campus VII, investe no meu aperfeiçoamento profissional	10%	20%	30%	20%	20%
Fiquei satisfeito com o ensino remoto emergencial	10%	10%	40%	40%	0%
Legenda: DT (Discordo totalmente) - D (Discordo) - I (Indiferente) - C (Concordo) - CT (Concordo totalmente)					

Fonte: Pesquisa direta, 2022.

Diferentemente do que foi observado nas respostas dos alunos, as respostas dos professores para essa questão são mais expressivas, e preliminarmente já demonstram que os mesmos identificaram mais aspectos que favorecem a qualidade de vida no trabalho no contexto remoto. Quanto às condições de trabalho na modalidade remota, os professores mostraram-se satisfeitos com a sua vivência, 60% deles concordaram que suas tecnologias foram suficientemente capazes de suprir as suas necessidades na docência.

Eles também concordaram que houve uma diminuição relacionada às suas despesas mensais, assim como os alunos, os professores também permanecem grande parte do tempo em suas residências durante o ensino remoto. Nesse aspecto observou-se que estes profissionais economizaram com despesas relacionadas a transporte e alimentação, tendo em vista que essas despesas mostravam-se mais expressivas nas aulas presenciais.

Os professores também concordaram que o ensino remoto lhes permitiu uma maior flexibilidade de horários, isso se deve em grande parte pela divisão de aulas em duas modalidades: síncronas e assíncronas, permitindo uma redução na carga horária referente às aulas simultâneas, já que que nas aulas assíncronas os professores enviam atividades a serem realizadas posteriormente pelos alunos.

Com relação ao reconhecimento pelo trabalho exercido, 40% dos professores sentem-se reconhecidos pelos seus superiores, 50% dos professores concordam que são admirados pelos colegas e alunos, e 70% relataram ter autonomia para tomar decisões. Estes são aspectos que influenciam na obtenção da qualidade de vida no trabalho, profissionais que se sentem valorizados tendem a ser mais produtivos.

Já com relação aos aspectos negativos percebidos pelos professores, 40% deles discordaram que recebem uma remuneração justa pela execução do trabalho, enquanto 70% discordaram que o ensino remoto reduziu seus níveis de estresse.

Ainda assim, diante da superioridade dos aspectos positivos identificados em relação aos parâmetros negativos, ficou evidenciado que os professores não tiveram uma piora significativa na sua qualidade de vida no trabalho na modalidade de ensino remoto.

Como demonstra o Quadro 6, as respostas dos técnicos para as afirmações relacionadas à QVT, mostraram-se bastante conclusivas, já que os mesmos avaliaram de forma positiva quase todas as afirmações, e com percentuais relevantes. De modo geral observou-se que, os técnicos administrativos tiveram boas condições de trabalho em *home office*, que 80% deles afirmaram estarem satisfeitos com o trabalho desta modalidade.

Quadro 6 - Aspectos ligados à qualidade de vida percebida pelos técnico-administrativos no contexto das atividades online

Perguntas	DT	D	I	C	CT
O trabalho em home office diminuiu minhas despesas mensais	10%	0%	10%	40%	40%
As tecnologias utilizadas por mim no trabalho em home office foram adequadas para execução das minhas tarefas	0%	0%	10%	30%	60%
O trabalho em home office favoreceu a intensificação dos laços familiares	0%	10%	0%	30%	60%
O trabalho em home office me permitiu uma maior flexibilidade de horários	0%	0%	0%	30%	70%
O trabalho em home office me proporcionou um aumento da qualidade de vida	10%	20%	0%	0%	70%
O trabalho em home office reduziu o meu estresse	10%	10%	10%	40%	30%
Existia apoio na minha equipe de trabalho em home office	0%	10%	20%	20%	50%
Meus superiores reconhecem meu trabalho	10%	0%	0%	60%	30%
Eu tenho a admiração dos meus colegas de trabalho	10%	0%	20%	50%	20%
Eu recebo uma remuneração justa pela execução do meu trabalho	10%	20%	30%	20%	20%
Tenho autonomia para tomar decisões relacionadas com a execução do meu trabalho	0%	10%	10%	50%	30%
Considero o meu trabalho importante para a sociedade	0%	0%	0%	30%	70%
Tenho participação ativa nas decisões do meu setor de trabalho	0%	0%	10%	70%	20%
A UEPB - campus VII, investe no meu aperfeiçoamento profissional	0%	50%	20%	30%	0%
Fiquei satisfeito com o trabalho na modalidade home office	0%	0%	10%	10%	80%
Legenda: DT (Discordo totalmente) - D (Discordo) - I (Indiferente) - C (Concordo) - CT (Concordo totalmente)					

Fonte: Pesquisa direta, 2022.

Outros pontos positivos vivenciados por eles, segundo demonstra a pesquisa são: intensificação dos laços familiares, flexibilidade de horários, reconhecimento por parte dos superiores, autonomia para tomar decisões, relevância do seu trabalho para a sociedade. O único ponto avaliado de forma negativa pelos técnicos administrativos diz respeito à afirmação de que a UEPB investe no aperfeiçoamento profissional destes profissionais, sendo que 50% discordaram desta afirmação.

Os resultados dos professores e técnicos administrativos podem ser analisados usando como base o modelo de qualidade de vida no trabalho de Richard Walton, o qual considera que a qualidade de vida no trabalho pode ser avaliada através dos seguintes critérios: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização,

constitucionalismo, o trabalho e o espaço total de vida, relevância social do trabalho na vida. (WALTON, 1973 *apud* FERNANDES, 1996).

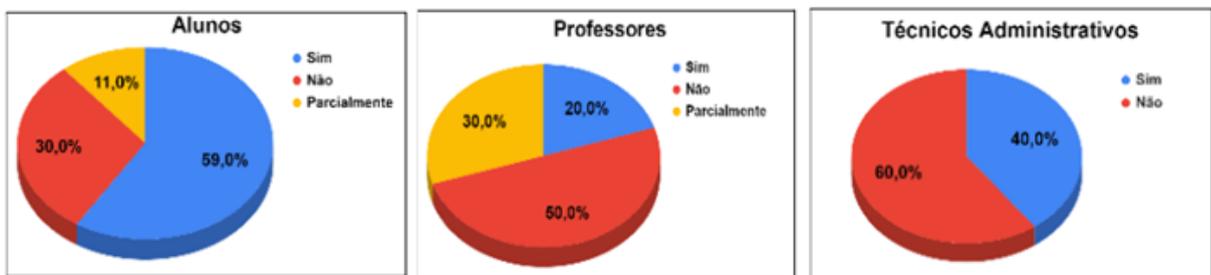
Ao observar as respostas dos professores e técnicos administrativos, observa-se que eles avaliaram como positivos os seguintes critérios do modelo de Walton: uso e desenvolvimento de capacidades, visto que, os dois grupos relataram ter autonomia para tomar decisões; integração social, levando em conta que, tanto os professores, como os técnicos administrativos relataram serem admirados pelos colegas de trabalho; e, por fim, a relevância social, pois os dois grupos analisados afirmaram executar atividades relevantes para a sociedade..

4.5 O Impacto da Pandemia na Motivação da Comunidade Acadêmica do Campus VII

A quarta seção do questionário tinha como objetivo analisar qual a influência que a pandemia teve sobre a motivação da comunidade acadêmica no contexto de atividades remotas.

Para tanto, inicialmente os participantes da pesquisa foram questionados se consideravam que a pandemia impactou negativamente na sua motivação para exercer suas funções na modalidade remota. Os dados obtidos constam no Gráfico 11.

Gráfico 11 - Impacto negativo da Pandemia na motivação da comunidade acadêmica no âmbito das atividades remotas



Fonte: Pesquisa direta, 2022.

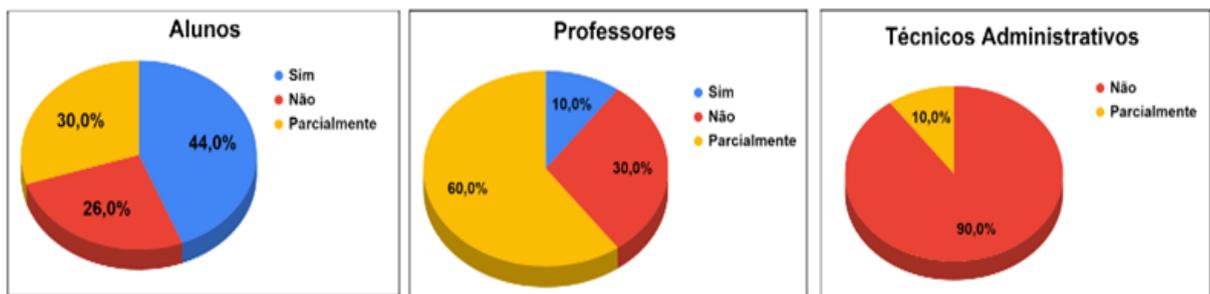
O gráfico relata que, 59% dos alunos avaliaram que houve um impacto negativo da pandemia na motivação dos mesmos, enquanto que, a maioria dos professores com 50% considerou que a pandemia não influenciou negativamente na sua motivação. Com relação aos técnicos administrativos, grande parte deles, com 60%, acreditam que a pandemia não tenha afetado de forma negativa sua motivação.

De maneira recorrente, os alunos demonstraram serem mais vulneráveis aos impactos da pandemia, este resultado é preocupante, considerando que a motivação é responsável por despertar o interesse para realizar as atividades no cotidiano.

Esse impacto negativo na motivação dos alunos pode acarretar sérios problemas em longo prazo, como desinteresse, tendência à procrastinação, dificuldade de concentração, queda na produtividade, e, por conseguinte, atrapalhar a aprendizagem.

Posteriormente, os participantes da pesquisa avaliaram se sua produtividade foi afetada de forma negativa durante a pandemia. Os resultados podem ser visualizados no Gráfico a seguir.

Gráfico 12 - Impacto negativo da pandemia na produtividade da comunidade acadêmica durante às atividades remotas



Fonte: Pesquisa direta, 2022.

A pesquisa revela que houve uma predominância de alunos que relataram terem tido impactos na sua produtividade durante as aulas remotas, com um percentual de 44%. Já 60% dos professores avaliaram que a pandemia afetou parcialmente sua produtividade. Por fim, 90% dos técnicos administrativos afirmaram não terem observado impactos negativos com relação a este aspecto.

Isto demonstra que diferentemente dos alunos e professores, os técnicos administrativos adaptaram-se com maior facilidade à nova modalidade de trabalho. Este resultado se deve em parte à familiaridade que esses profissionais já apresentavam com os meios tecnológicos, levando em consideração que os mesmos já faziam uso de equipamentos eletrônicos como meio de atender as demandas administrativas do setor no qual atuam, diante disso, eles conseguiram manter uma constância maior com relação a produtividade.

Para professores e alunos, este novo cenário de atividades remotas, exigiu um maior empenho para aprender a manusear as novas tecnologias, de modo que a pressão pela rápida adaptação, somada à sobrecarga de trabalho, fez com que houvesse uma queda circunstancial da produtividade destas duas categorias analisadas.

Dando continuidade à pesquisa, os participantes foram questionados sobre quais aspectos que mais os motivaram e os que menos motivaram no tocante às atividades remotas em meio à pandemia. Algumas das respostas obtidas nesta questão foram fielmente transcritas e transformadas no Quadro 7.

Quadro 7 - Aspectos que mais motivaram, e que menos motivaram nas atividades remotas na concepção da comunidade acadêmica do Campus VII

Participantes	Respostas
Alunos	Motivava a flexibilização dos horários. Não precisar me locomover até a universidade. Desmotivava o excesso de atividades, o ambiente para estudar, a internet.
	O que mais me motiva é querer crescer profissionalmente, e o que menos me desmotiva é as dificuldades, não ter condições para comprar um computador para realizar as atividades.
	O que mais me motiva é a flexibilidade e a comodidade já que moro em outra cidade. O que menos motiva é a falta de concentração.
	O que mais me motiva é ser reconhecida pelos professores e ganhar conhecimento. O que menos me motiva é o ambiente inadequado para estudos e a dificuldade na organização.
Professores	O que mais me motivava: o anseio de cumprir efetivamente o meu papel de professora. O que menos me motivava: a falta de interação social.
	Mais motivo é a flexibilidade. Menos motiva é a participação dos alunos.
	O compromisso com meu trabalho e a docência me motivava. A não participação ativa dos alunos nas aulas me desmotivava.
	O que mais me motivava era tentar passar o conteúdo da melhor forma aos alunos. O que menos me motivava era a falta do convívio que temos no presencial.
Técnicos Administrativos	O que mais motiva é flexibilidade de poder estar em qualquer lugar e exercer sua função de maneira satisfatória. O que menos motiva é o adentrar do trabalho na vida familiar.
	Motivava a segurança em relação à saúde, Menos motivava não haver um horário definido para trabalho.
	A maior motivação é estar próximo à família. A menor motivação é diminuir o contato social.
	O que mais me motivava era a qualidade de vida, a eficiência e a economia. O que menos motivava eram as incertezas sobre até quando iria ocorrer e sobre normas claras sobre limites de horário.

Fonte: Pesquisa direta, 2022.

No quadro acima é possível observar que algumas respostas se repetiram em todos os grupos analisados, como é o caso da flexibilidade de horários como fator que os leva a sentirem-se motivados. Um aspecto bastante citado foi a falta de contato social, como fator que menos motiva os participantes. Ao analisar as respostas com base na teoria dos dois fatores, criada por Frederick Herzberg, observou-se que foram identificados tanto fatores motivacionais quanto fatores higiênicos.

Vale lembrar que, os fatores motivacionais ou intrínsecos, são os aspectos ligados diretamente com as tarefas executadas no cargo em que ocupa. Esses fatores são responsáveis

pela satisfação no trabalho, e estão intimamente ligados com os sentimentos de reconhecimento, crescimento e realização. Os fatores higiênicos ou fatores extrínsecos, estão relacionados com as condições de trabalho, tanto físicas quanto ambientais, benefícios sociais, relação com os colegas de trabalho, e tantos outros. Os fatores higiênicos estão ligados à insatisfação, uma vez que, quando os fatores higiênicos estão em boas condições, eles não levam a satisfação, apenas impedem a insatisfação, em contrapartida, quando os fatores higiênicos encontram-se em péssimas condições ele leva os colaboradores a se sentirem insatisfeitos (CHIAVENATO, 2009).

No Quadro 6, observou-se nas respostas dos grupos analisados, que é possível identificar fatores motivacionais, como: a procura constante pelo crescimento profissional, a busca pelo reconhecimento, o compromisso de dar sempre o seu melhor para executar suas funções do melhor modo possível. Já com relação aos fatores higiênicos, destacam-se: a falta de um ambiente propício para execução das atividades, ausência de ferramentas necessárias para realizar as tarefas online, falta de interação social, dificuldade de separar a vida profissional da pessoal, entre outras.

Conclui-se que os participantes da pesquisa têm sua motivação influenciada pelos fatores motivacionais, e que os fatores higiênicos são identificados como fatores que menos os motiva, e desse modo são responsáveis por sua insatisfação diante das atividades remotas.

Posteriormente, o questionário traz uma questão do tipo escala, na qual, diante de afirmações acerca do tema motivação, os participantes devem escolher entre opções que vão de discordo totalmente a concordo totalmente. Os dados coletados nesta questão foram transformados em tabelas, para melhor visualização dos resultados. No Quadro 8 estão descritos os resultados referentes aos alunos.

Quadro 8 - Aspectos que influenciam a motivação de acordo com a avaliação dos alunos

Perguntas	DT	D	I	C	CT
Sinto-me motivado(a) quando recebo feedback dos professores	2%	6%	13%	40%	39%
Sinto-me motivado(a) quando recebo elogios e reconhecimento pelas atividades executadas	1%	4%	12%	45%	38%
Sinto-me motivado(a) quando tenho acesso a internet de qualidade	1%	6%	11%	43%	39%
Sinto-me naturalmente motivado(a)	7%	19%	35%	28%	11%
Sinto-me motivado(a) em um ambiente domiciliar favorável para os estudos	1%	12%	18%	43%	26%
Sinto-me motivado(a) quando tenho domínio das ferramentas necessárias para o ensino remoto	2%	5%	12%	48%	33%
Sinto-me motivado(a) quando os professores deixam claro suas expectativas em relação às atividades propostas	2%	6%	15%	43%	34%
Sinto-me motivado(a) quando consigo manter a concentração nas aulas síncronas	2%	3%	8%	43%	44%
Sinto-me motivado(a) quando aprendo coisas novas	1%	3%	4%	35%	57%
Legenda: DT (Discordo totalmente) - D (Discordo) - I (Indiferente) - C (Concordo) - CT (Concordo totalmente)					

Fonte: Pesquisa direta, 2022.

Com base no Quadro 8, os alunos concordaram com a grande maioria das afirmações disponibilizadas na questão, de acordo com as porcentagens observadas nas opções “concordo” e “concordo totalmente”, compreende-se que eles sentem-se motivados pelos seguintes fatores: quando são reconhecidos pelas atividades desenvolvidas, quando possuem condições favoráveis para participação das aulas online, quando seus professores deixam claro suas expectativas quanto à realização das atividades e dão feedbacks em relação a seu desempenho.

A única afirmação que ficou inconclusiva foi a “Sinto-me naturalmente motivado(a)”, haja vista que a maior parte dos alunos escolheu a opção “Indiferente”, com 35%. Além do mais, como pode ser observado os percentuais das opções “discordo” e “discordo totalmente” mostram-se irrelevantes em todas as afirmações disponíveis na questão. No Quadro a seguir estão dispostos os resultados referentes aos professores.

Quadro 9 - Aspectos que influenciam a motivação de acordo com a avaliação dos professores

Perguntas	DT	D	I	C	CT
Sinto-me motivado(a) quando recebo feedback dos meus superiores	10%	0%	20%	40%	30%
Sinto-me motivado(a) quando recebo elogios e reconhecimento pelo trabalho executado	10%	0%	20%	40%	30%
Sinto-me motivado(a) quando tenho acesso a internet de qualidade para exercer minhas tarefas	10%	0%	0%	60%	30%
Sinto-me naturalmente motivado(a)	0%	10%	20%	60%	10%
Sinto-me motivado(a) em um ambiente domiciliar favorável para executar minhas atividades como docente	10%	0%	10%	60%	20%
Sinto-me motivado(a) quando tenho domínio das ferramentas necessárias para o ensino remoto	10%	0%	0%	60%	30%
Sinto-me motivado(a) quando os meus superiores deixam claro suas expectativas em relação ao meu trabalho	10%	0%	10%	70%	10%
Sinto-me motivado(a) quando consigo manter a atenção dos meus alunos nas aulas síncronas	10%	0%	0%	50%	40%
Sinto-me motivado(a) quando os alunos participam ativamente das aulas síncronas	10%	0%	10%	40%	40%
Sinto-me motivado (a) quando os alunos entregam as atividades dentro do prazo estipulado	2%	0%	0%	60%	20%
Legenda: DT (Discordo totalmente) - D (Discordo) - I (Indiferente) - C (Concordo) - CT (Concordo totalmente)					

Fonte: Pesquisa direta, 2022.

No caso dos professores também houve um predomínio de respostas avaliando as afirmativas como "concordo" e "concordo totalmente", vale salientar que os percentuais foram bem mais expressivos nos resultados dos professores em relação às respostas dos alunos. Constata-se que tais aspectos de fato influenciam de forma direta na motivação dos professores, e que os mesmos sentem-se motivados quando possuem as condições necessárias para atuar nas aulas remotas, assim como, quando interagem com seus alunos.

Os professores sentem-se motivados quando os alunos estão interessados em participar ativamente das aulas, e por fim, outro aspecto fundamental para manter os professores motivados é o fato deles se sentirem valorizados e reconhecidos pelos seus superiores. Os percentuais observados nas opções "discordo" e "discordo totalmente" mostraram-se mais uma vez irrelevantes, diante da disparidade com as demais opções. Em seguida, o Quadro 10 contém as respostas dos técnicos administrativos.

Quadro 10 - Aspectos que influenciam a motivação de acordo com a avaliação dos técnicos administrativos

Perguntas	DT	D	I	C	CT
Sinto-me motivado(a) quando recebo feedback dos meus superiores	0%	0%	10%	40%	50%
Sinto-me motivado(a) quando recebo elogios e reconhecimento pelo trabalho executado	0%	0%	10%	30%	60%
Sinto-me motivado(a) quando tenho acesso a internet de qualidade para exercer minhas tarefas	0%	0%	10%	10%	80%
Sinto-me naturalmente motivado(a)	0%	0%	20%	30%	50%
Sinto-me motivado(a) em um ambiente domiciliar favorável para executar minhas atividades profissionais	0%	0%	0%	40%	60%
Sinto-me motivado(a) quando tenho domínio das ferramentas necessárias para o trabalho em home office	0%	0%	0%	10%	90%
Sinto-me motivado(a) quando os meus superiores deixam claro suas expectativas em relação ao meu trabalho	0%	0%	10%	40%	50%
Sinto-me motivado quando consigo manter a disciplina e realizar minhas tarefas dentro do prazo previamente estabelecido	0%	0%	0%	20%	80%
Legenda: DT (Discordo totalmente) - D (Discordo) - I (Indiferente) - C (Concordo) - CT (Concordo totalmente)					

Fonte: Pesquisa direta, 2022.

Tal como ocorreu com os alunos e professores, os técnicos administrativos quase que por unanimidade escolheram as opções “concordo” e “concordo totalmente”, o que colabora para a compreensão que as afirmações dispostas nesta questão verdadeiramente mostram-se cenários que condicionam a motivação dos técnicos administrativos.

Os técnicos administrativos sentem-se motivados quando são reconhecidos pelas atividades bem executadas, quando possuem a estrutura necessária para sua atuação no *home office*, assim como, quando conseguem se manter disciplinados na execução das suas atividades, atendendo as expectativas e necessidades específicas do seu setor de trabalho.

O que surpreende com relação às respostas dos técnicos administrativos, é que nenhum deles optou pelas alternativas “discordo” e “discordo totalmente”, conseqüentemente tais opções obtiveram o percentual zerado, conforme pode ser visualizado no Quadro 10.

Os dados obtidos nesta questão podem ser analisados segundo o entendimento da teoria X e Y. Esta teoria foi proposta por Douglas McGregor, e defende a existência de duas linhas de pensamento opostas, a Teoria X e a Teoria Y. A Teoria X possui uma visão negativa a respeito do ser humano, uma vez que, esta teoria defende as seguintes premissas: que os

indivíduos não gostam de trabalhar; precisam ser constantemente controlados para atingirem suas metas; não gostam de assumir responsabilidades; demonstram pouca ambição.

A Teoria Y possui uma visão positiva sobre o ser humano, e sendo assim, esta teoria defende as premissas a seguir: as pessoas podem gostar tanto de trabalhar, a ponto de achar divertido; pessoas comprometidas com suas metas demonstram autocontrole; pessoas consideradas medianas possuem a capacidade de assumir responsabilidades; todas as pessoas possuem a aptidão de tomar decisões inovadoras (ROBBINS, 2005).

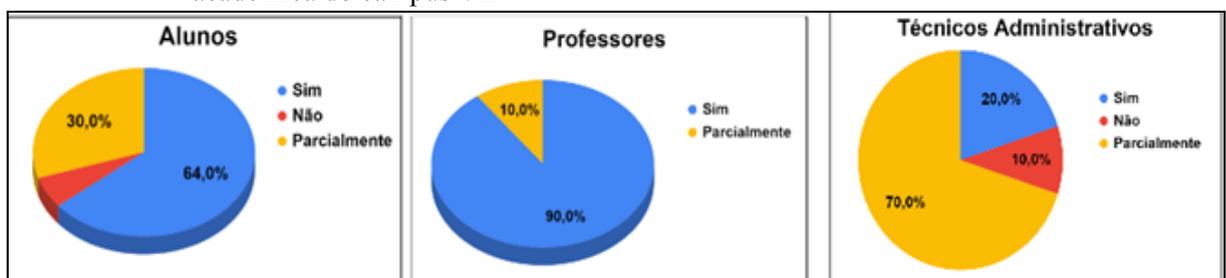
Ao fazer a correlação entre a teoria e os dados obtidos nesta questão, observa-se que os participantes da pesquisa possuem uma maior compatibilidade com as premissas defendidas pela Teoria Y, demonstram sentirem-se motivados quando são submetidos às condições adequadas para exercer suas atividades, possuem uma boa relação com seus superiores, e por consequência sentem-se valorizados e reconhecidos, quando lhes são atribuídas responsabilidades no seu trabalho. Vale salientar que, em questões anteriores os participantes da pesquisa relataram ter autonomia para tomar decisões na função na qual atuam, evidenciado ainda mais a afinidade dos participantes com as premissas da Teoria Y.

4.6 Retorno das Aulas Presenciais no Campus VII

A quinta e última parte do questionário têm por objetivo compreender como se deu o retorno das aulas presenciais no Campus VII, uma vez que, o dia 25 de abril de 2022 marcou o retorno das aulas na modalidade presencial em todos os campus da UEPB.

Dessa maneira, a primeira pergunta desta seção, indagou aos participantes da pesquisa se os mesmos sentiam-se seguros com o retorno das aulas presenciais. Os dados obtidos nesse quesito podem ser vistos no Gráfico 13.

Gráfico 13 - Avaliação da segurança no retorno às aulas presenciais na visão da comunidade acadêmica do campus VII



Fonte: Pesquisa direta, 2022.

O Gráfico 13 demonstra, que os alunos e professores avaliaram se sentir seguros com o retorno às aulas presenciais, com percentuais de 64% e 90% respectivamente. Com relação

aos técnicos administrativos, 70% deles afirmaram sentirem-se parcialmente seguros com o retorno das aulas presenciais.

Esse desfecho diferenciado dos técnicos pode ter relação com dois fatores, o primeiro é que, conforme questões anteriores ficou evidenciado a melhor adaptação destes profissionais à modalidade de trabalho remoto. Outro fator determinante para este resultado é a questão do medo de adquirir doenças, em especial o Covid-19, uma vez que, a pandemia não está totalmente controlada. Embora os diagnósticos positivos tenham diminuído consideravelmente, ainda assim observa-se uma oscilação entre períodos com maior e menor incidência de casos da doença.

Na pergunta subsequente os participantes da pesquisa foram questionados se o retorno das aulas presenciais contribuiu para mudanças significativas nas suas despesas mensais, em comparação com o período anterior à pandemia. Para 79% dos alunos houve sim um aumento nas suas despesas mensais, no entanto, os 21% restantes relataram não ter notado grandes mudanças.

Com relação aos professores, surpreendentemente todos eles afirmaram ter percebido um aumento nas suas despesas, assim como os técnicos administrativos, que 80% consideraram que houve um aumento substancial nas suas despesas mensais.

As despesas que tiveram os maiores aumentos segundo a comunidade acadêmica, são: transporte, moradia, alimentação, vestuário, xerox, material escolar, entre outros. Grande parte desse aumento nas despesas mensais se deve justamente ao retorno das aulas presenciais, levando em consideração que as pessoas precisam se deslocar até o campus diariamente, e, logo necessitam pagar transporte ou gasolina para seu veículo, além do mais, grande parte da comunidade universitária faz alguma das suas refeições diárias no campus. Vale ressaltar também que, alguns alunos e colaboradores que não residiam na cidade de Patos, precisaram se mudar para a referida cidade, e portanto, passaram a pagar aluguel.

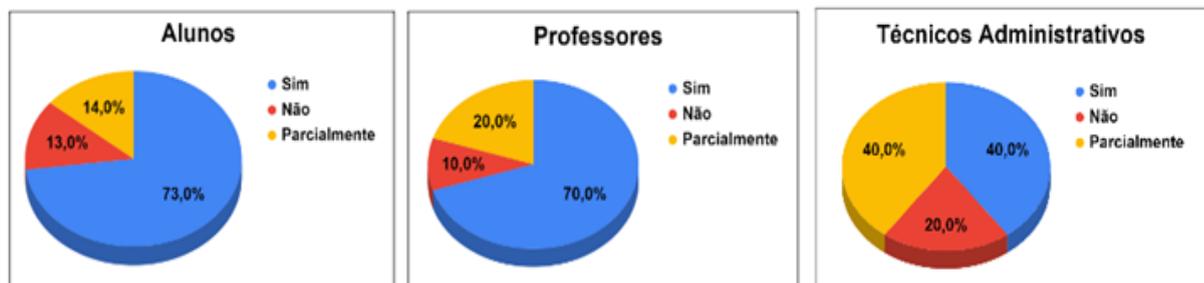
Outro fator que colaborou, de forma direta, neste aumento de despesas, é justamente a crise inflacionária vivenciada no país atualmente, que eleva os preços de praticamente todos os bens e serviços, e por consequência diminui o poder de compra da população.

Conforme pesquisa realizada pelo IBGE, e divulgada no site de notícias Nexo, a inflação, que já estava em um nível crítico, teve uma nova alta em abril de 2022, progredindo 1,6% ao mês, o acumulado em 12 meses já ultrapassa 12%, este é o pior cenário da inflação desde 2003. A causa desse aumento desenfreado da inflação, não só no Brasil, mas em outros países do mundo, está relacionada com a crise econômica acarretada pela pandemia, e posteriormente intensificada pela guerra na Ucrânia (NEXO JORNAL, 2022).

Em seguida, a comunidade acadêmica do campus VII, foi questionada se pretende continuar fazendo uso das ferramentas e plataformas digitais utilizadas nas atividades remotas, mesmo após o retorno das aulas presenciais, todos os grupos analisados nesta pesquisa afirmaram que sim, com os seguintes percentuais: alunos 80%, professores também 80%, e com relação aos técnicos administrativos 90% deles relataram que pretendem continuar fazendo de alguma plataforma. A única diferença neste caso é que, nas aulas presenciais estas ferramentas atuam como fator de apoio para o aprimoramento das aulas, e não como a única opção para participar delas. Ou seja, passa a ser uma metodologia de ensino e não mais uma modalidade, visto que os cursos são presenciais.

Com intenção de realizar uma análise comparativa sobre motivação nas diferentes modalidades de trabalho, os participantes da pesquisa foram perguntados se o retorno das aulas presenciais influenciou de forma positiva na sua motivação para exercer suas funções. As respostas foram transformadas no Gráfico 14.

Gráfico 14 - Impacto positivo do retorno das aulas presenciais na motivação da comunidade acadêmica do campus VII



Fonte: Pesquisa direta, 2022.

O Gráfico 14 demonstra de forma relevante, que tanto os alunos quanto os professores avaliam que o retorno às aulas presenciais afetou positivamente a motivação dos mesmos. No caso dos técnicos houve certa divisão de opiniões, sendo que 40% relataram que sim houve um impacto positivo, e 40% disseram que o impacto foi parcialmente positivo.

O que fica evidenciado, diante de respostas anteriores, é que grande parte dos participantes da pesquisa relatam que o aspecto que mais prejudicava a motivação no cenário de atividades remotas, era justamente a falta de convívio com os demais membros do campus. Este resultado leva a crer que, como problema do distanciamento e falta de convívio entre eles, foi resolvido com o retorno das aulas presenciais, isso contribuiu para aumentar a motivação dos mesmos.

Ao analisar este cenário sob o prisma da teoria das necessidades humanas, e mais especificamente na perspectiva da necessidade social, a qual trata-se da terceira necessidade da pirâmide de Maslow, observa-se que para que as necessidades de estima e de

autorrealização , que ocupam a parte superior da pirâmide, possam motivar os participantes da pesquisa, faz-se necessário que a necessidade social, esteja suprida ou parcialmente suprida, aspecto esse prejudicado pelas medidas de distanciamento social. Contudo, à medida que as aulas presenciais retornaram, a necessidade social pôde finalmente ser suprida, permitindo que as próximas necessidades se tornem condicionantes da motivação destes indivíduos.

Já com relação às necessidades da base da pirâmide, que são as fisiológicas e de segurança, em tese elas já estariam parcialmente satisfeitas, considerando que as autoridades competentes decretaram as medidas de distanciamento social justamente para manter a população em segurança nas suas residências, ainda que se saiba das diferentes realidades sociais vivenciadas no país.

A próxima e última pergunta do questionário, indagava aos participantes se o retorno às aulas presenciais impactou positivamente na qualidade de vida dos mesmos, tanto os alunos quanto os professores consideraram que sim, com os seguintes percentuais, alunos 62% e professores 80%. No caso dos técnicos administrativos, houve um equilíbrio com relação ao resultado, sendo que 50% dos técnicos alegaram que sim, e os outros 50% disseram que não.

Os participantes que alegam que houve uma melhora na qualidade de vida após o retorno das aulas presenciais, atribuem isso principalmente à interação com os colegas, o que acaba por contribuir para amenizar problemas relacionados a estresse e ansiedade. Por outro lado, os participantes que não identificaram melhora na sua qualidade de vida, atribuem isto principalmente a questões relacionadas ao deslocamento, considerando que algumas destas pessoas necessitam acordar muito cedo para fazer o trajeto até o campus.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As aulas na modalidade remota, decretadas em função da pandemia do Covid-19, exigem acesso às ferramentas digitais, tais como: internet, equipamentos tecnológicos, infraestrutura adequada, assim como, um ambiente apropriado que permita a concentração de docentes, discentes e técnicos administrativos. Diante disso, este estudo foi pensado com o objetivo central de avaliar se as dificuldades enfrentadas pelo público alvo desta pesquisa, impactaram a qualidade de vida no trabalho, assim como a motivação dos mesmos.

Para realização da pesquisa foi necessário a superação de algumas limitações, a primeira dificuldade foi encontrar bibliografias que abordassem o tema, uma vez que trata-se de uma temática atual, e portanto, pouco estudada. Outra limitação identificada durante o estudo foi a resistência da comunidade acadêmica em responder os questionários

Os resultados da pesquisa evidenciam que apesar da mudança brusca, a maioria dos participantes não teve grandes dificuldades com relação a acesso a internet e aparelhos tecnológicos. No entanto, algumas dificuldades pontuais foram relatadas por todos grupos avaliados nesta pesquisa, como: dificuldade de concentração, sobrecarga de trabalho, medo de ser acometido pela covid, falta de convívio social e o surgimento de problemas psicológicos, e ou emocionais.

Com relação à influência da pandemia da Covid sobre a qualidade de vida da comunidade acadêmica, concluiu-se que todos foram afetados de alguma forma, no entanto houve uma discrepância a respeito do grau de influência, os técnicos foram o grupo com impactos mais leves, enquanto que os professores tiveram sua qualidade de vida parcialmente afetada e os alunos foram a categoria que demonstrou maior dificuldade de adaptação a modalidade remota, e portanto, sua qualidade de vida foi fortemente afetada.

A respeito do impacto sobre a motivação, os professores e técnicos, em sua maioria, relataram não ter tido influência negativa sobre sua motivação para trabalhar, no âmbito das atividades em home office, enquanto que, os alunos sentiram que a pandemia influenciou negativamente sua motivação, de modo a deixá-los desestimulados para participarem das aulas.

Nesse sentido, diante do que foi relatado anteriormente, o presente trabalho tem o intuito de atrair atenção para o tema, e desse modo apontar os desafios e impasses vivenciados pela comunidade acadêmica do campus VII da Universidade Estadual da Paraíba - Patos/PB. E que o mesmo possa ser utilizado como fonte para pesquisas futuras mais aprofundadas

acerca das consequências do período da pandemia no âmbito da educação superior, uma vez que, existem poucos trabalhos relacionados ao tema.

Fica como sugestão para Universidade Estadual da Paraíba, uma investigação mais aprofundada por parte da administração, a respeito das condições emocionais e psicológicas da comunidade acadêmica do Campus VII, com o intuito de analisar se há a necessidade de implantar um Núcleo de Apoio Psicopedagógico, nas dependências do referido campus.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. **Celular é a principal Ferramenta de Estudo e Trabalho na Pandemia**. Disponível em:
<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-11/celular-e-principal-ferramenta-de-estudo-e-trabalho-na-pandemia>. Acesso em: 20 de jun., 2022.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BOTO, Carlota. **A educação e a escola em tempos de coronavírus**. Jornal da USP. 2020. Disponível em:
<https://jornal.usp.br/artigos/a-educacao-e-a-escola-em-tempos-de-coronavirus/>. Acesso: 24 de Jan. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm#:~:text=75%2DE.,as%20instru%C3%A7%C3%B5es%20fornecidas%20pelo%20empregador .. Acesso em: 24 jan. 2022.
- _____. **Portaria nº 329, de 11 de Março de 2020**. Institui o Comitê Operativo de Emergência do Ministério da Educação - COE/MEC, no âmbito do Ministério da Educação. Ministério da Educação. Publicado em D.O.U. em 12/03/ 2020. ed. 49. 2020a. Disponível em:
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-329-de-11-de-marco-de-2020-247539570> . Acesso em: 22 jan. 2022.
- 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. Ministério da Educação. Publicado em D.O.U. em 18/03/2020. ed. 53. 2020b. Disponível em:
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376> . Acesso em: 22 jan. 2022.
- BRASIL. **Portaria Nº 544, de 16 de Junho 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, e revoga as Portarias MEC nº 343, de 17 de março de 2020, nº 345, de 19 de março de 2020, e nº 473, de 12 de maio de 2020. Ministério da Educação. Publicado em D.O.U. em 17/06/2020. ed. 144. 2020c. Disponível em:
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-544-de-16-de-junho-de-2020-261924872>. Acesso em: 22 jan. 2022.
- BVS. Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde. **Qualidade de Vida em 5 passos**. Universidade de São Paulo. Escola de Artes, Ciências e Humanidades. Qualidade de vida. Secretaria de Saúde do Distrito Federal. 2013. Disponível em:
https://bvsm.sau.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html#:~:text=De%20ac%20ordo%20com%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o,expectativas%2C%20padr%C3%B5es%20e%20preocupa%C3%A7%C3%B5es%E2%80%9D . Acesso em: 24 jan. 2022.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 1 ed. 6 reimpr. Rio de Janeiro: Campus, 1999; 2010.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração:** uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7 ed. rev. e atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. **Recursos Humanos:** o capital humano das organizações. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4 ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

_____. **Gestão de Pessoas.** 3 ed. Rio de Janeiro: editora Elsevier, 2010.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** 9 ed. São Paulo: Manole, 2014.

CIPRIANO, J. A.; ALMEIDA, L. C. C. S. **Educação em tempos de pandemia:** análises e implicações na saúde mental do professor e aluno. Revista CONEDU (Anais VII CONEDU). Disponível em:

https://editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2020/TRABALHO_EV140_MD1_SA18_ID6098_31082020204042.pdf. Acesso em: 25 jan. 2022;

CNN/BRASIL. **Pandemia de Covid-19 Provoca Aumento Global em Distúrbios de Ansiedade e Depressão.** Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/pandemia-de-covid-19-provoca-aumento-global-em-disturbios-de-ansiedade-e-depressao/>. Acesso em: 22 de jun., 2022.

CORSI, F. L. A América Latina Diante da Crise Desencadeada Pela Pandemia. Mundo e Desenvolvimento. **Revista do Instituto de Estudos Econômicos e Internacionais**, v. 1, n. 5, p. 54-75, 2021.

CRUZ, E. P. Pandemia faz aumentar número de alunos que podem abandonar estudos.

Agência Brasil. São Paulo, 2022. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2021-06/pandemia-faz-aumentar-numero-de-alunos-que-podem-abandonar-estudos> . Acesso em: 27 jan. 2022.

DAVOGLIO, T. R.; SPAGNOLO, C.; SANTOS, B. S.. Motivação para a permanência na profissão: a percepção dos docentes universitários. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 21, p. 175-182, 2017. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pee/a/vzb6M8PmGWZkK3N9cq8dKbh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 jan. 2022.

DULCI, O. S. Economia e Política na Crise Global. **Estudos Avançados**. v. 23, n. 6, p. 105-119, 2009.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas:** modelo, processos, tendências e perspectivas. 1 ed. 12 reimpr. São Paulo: Atlas, 2013.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FONSECA, A. M. Contribuição dos Factores Motivacionais para a Satisfação no Trabalho. **(Dissertação de Mestrado)** Lisboa: ISCTE. 2009.

FURTADO, G. R.; BELÉM, B. C. A Pandemia de Covid-19 e o Ensino Remoto no Ensino Superior. In: **Anais do Congresso Nacional Universidade.** EAD e Software Livre. 2020.

GARCIA, J.; GARCIA, N. F. **Impactos da pandemia de COVID-19 nas práticas de avaliação da aprendizagem na graduação.** Eccos -Revista Científica, São Paulo, n. 55, p. 1-14, e 18870, out./dez.2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5585/eccos.n55.18870> . Acesso em: 20 jan. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

_____, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** 1 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** 1 ed, 7 reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, A. A. P.; QUELHAS, O. L. G. A motivação no ambiente organizacional. **Revista Produção Online**, v. 3, n. 3, 2003.

HODGES, C.; TRUST, T.; MOORE, S.; BOND, A.; LOCKEE, B. Diferenças entre o **aprendizado online e o ensino remoto de emergência.** Revista da Escola, Professor, Educação e Tecnologia. V. 2. Revista Escribo: 2020. Disponível em: <https://escribo.com/revista/index.php/escola/article/view/17> . Acesso em: 20 jan.

KNECHTEL, M. R. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada.** Curitiba, PR: Intersaberes, 2014.

KOTLER, E.; CASLIONE, J. A. **Vencer no Caos.** Campus, 2009.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Mapa Geot do Estado da Paraíba destaque para a Cidade de Patos. IBGE: Patos-PB, 2019.

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências.** 2 ed. rev. atualizada. São Paulo: Saraiva, 2008.

LEMOS, M. S. Motivação. In. G. Miranda & S. Bahia, (Orgs.) **Psicologia da Educação: Temas de desenvolvimento, aprendizagem e ensino.** Lisboa: Relógio d'Água Editores. 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Psicologia do Trabalho: psicologia, valores e práticas organizacionais.** 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LÜDER, A. **Quase 3,5 milhões de alunos evadiram de universidades privadas no Brasil em 2021.** Globonews, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2022/01/02/quase-35-milhoes-de-alunos-evadiram-de-universidades-privadas-no-brasil-em-2021.ghtml> . Acesso em: 27 jan. 2022.

MOREIRA, J. A. ; HENRIQUES, S.; BARROS, D. M. V. **Transitando de um ensino remoto emergencial para uma educação digital em rede, em tempos de pandemia.** Dialogia, p. 351-364, 2020.

NEXO JORNAL. **Quais Recordes a Inflação Brasileira Já Quebrou em 2022.** Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2022/05/11/Quais-records-a-infla%C3%A7%C3%A3o-brasileira-j%C3%A1-quebrou-em-2022#:~:text=A%20infla%C3%A7%C3%A3o%20teve%20nova%20alta,um%20momento%20de%20renda%20baixa>. Acesso em: 29 de jun., 2022.

NUNES, R. C. **Um olhar sobre a evasão de estudantes universitários durante os estudos remotos provocados pela pandemia do COVID-19.** Research, Society and Development, v. 10, n. 3, p. e1410313022-e1410313022, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13022> . Acesso em: 27 jan. 2022.

OUTEIRO, E. T. A. **Gestão de pessoas diante das crises econômicas.** 2009. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/16787/000706271.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2022.

PORTAL MEC. **Ações do MEC em resposta à pandemia do Covid-19:** março/2020 a março/2021. Ministério da Educação. 2020. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=183641-ebok&category_slug=2020&Itemid=30192 . Acesso em: 22 jan. 2022.

PRADO, L. C. D. **A Grande Depressão e a Grande Recessão: Uma comparação das crises de 1929 e 2008 nos EUA.** Revista Econômica, v. 13, n. 2, 2011. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaeconomica/article/view/34830/20086>. Acesso em: 05 jan. 2022.

REIS, H. C. S.; POLEZI, D. F. **Recursos Humanos a Gestão de RH e a Crise Econômica.** 2016. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/1530/1/RECURSOS%20HUMANOS%20%20A%20GEST%20%20DE%20RH%20E%20A%20CRISE%20ECON%20%20MICROECONOMIA.PDF> . Acesso em: 05 jan. 2022.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, B. B.; CARDOSO, R. R. J.; PERES, C. H. R.; MARQUES, F. F. Aprendendo com o Imprevisível: Saúde mental dos universitários e Educação Médica na pandemia de Covid-19. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 44, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-5271v44.supl.1-20200404> . Acesso em: 27 jan. 2022.

SANTOS, A. L.; JACOB, E. **As consequências da pandemia na educação podem ser piores que o esperado.** Jacobs Consultoria. Disponível em: <https://www.jacobsconsultoria.com.br/post/as-consequ%C3%Aancias-da-pandemia-na-educacao-podem-ser-piores-que-o-esperado> . Acesso em: 21 jan. 2022.

SECOM UNB. **Pesquisa aponta impactos na qualidade de vida da comunidade acadêmica durante o isolamento social.** Secretaria de Comunicação da Universidade de Brasília. 2021. Disponível em: <https://noticias.unb.br/117-pesquisa/5044-pesquisa-aponta-impactos-na-qualidade-de-vida-da-comunidade-academica-durante-o-isolamento-social>. Acesso em: 25 jan. 2022.

SENHORAS, E. M. Coronavírus e Educação: análise dos impactos assimétricos. **Boletim de conjuntura (BOCA).** Boletim de conjuntura (BOCA) , vol 2, n.5 .Boa Vista, 2020. Disponível em: <http://doi.org/10.5281/zenodo.3828085> . Acesso em: 20 jan. 2022.

SILVA, A. V. V.; SANTOS, H. R.; PAULA, L. H. Os desafios enfrentados no processo de ensino e aprendizagem em tempos de pandemia nos cursos de graduação. In: **Congresso Nacional de Educação.** 2020.

SILVA, A. F.; ESTRELA, F. M.; LIMA, N. S.; ABREU, C. T. A. Saúde mental de docentes universitários em tempos de pandemia. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 30, 2020.

Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312020300216> . ACESSO EM: 27 JAN. 2022.

SITE da UEPB/CCEA. **Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas. UEPB:** Patos-PB, 2022. Disponível em: <https://centros.uepb.edu.br/ccea/graduacao/>. Acesso em: 15 Fev. 2022.

SITE da UEPB. Universidade Estadual da Paraíba. **Sede da UEPB Campus I.** Campina Grande-PB. Disponível em: <https://uepb.edu.br/a-universidade/linha-do-tempo/>. Acesso em: 15 Fev. 2022.

SITE da UEPB. Universidade Estadual da Paraíba. **Sede da UEPB Campus I.** Campina Grande-PB. Disponível:
https://www.google.com/search?q=uepb&source=lmns&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwiezP60hpz2AhUaIJUCHWDCD5cQ_AUoAHoECAEQAA. Acesso em: 12/02/2022.

SOUSA, A. F.; SILVA, J. A.; SUDÉRIO, F. B. **Uso de metodologias ativas como estratégia no ensino remoto em um curso de Licenciatura em Ciências Biológicas.** Research, Society and Development, v. 10, n. 12, 2021. Disponível em:
<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/20440> . Acesso em: 21 jan. 2022.

SPALDING, M.; RAUEN, C.; DE VASCONCELOS, L. M. R.; DA CRUZ VEGIAN, M. R.; MIRANDA, K. C.; BRESSANE, A.; SALGADO, M. A. C. **Desafios e possibilidades para o ensino superior: uma experiência brasileira em tempos de COVID-19.** Research, Society and Development, 2020.

SUCESSO, E. P. B. **Trabalho e Qualidade de Vida.** Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997.

UNA-SUS. **Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus: Mudança de classificação obriga países a tomarem atitudes preventivas.** 2020. Disponível em:
<https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus> . Acesso em: 24 jan. 2022.

UNESCO. **Apoiar os países durante o COVID-19 e além.** 2020. Disponível em:
<https://report.iiep.unesco.org/supporting-countries-during-covid-19-and-beyond> . Acesso em: 24 jan. 2022.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

_____, S. C. **Gestão de Pessoas.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VERÍSSIMO, L. **Motivar os alunos, motivar os professores:** Faces de uma mesma moeda. 2013. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.14/14704> . Acesso em: 26 jan. 2022.

VIANA, F. **De Cara com a Mídia.** São Paulo: Negócio, 2001.

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it?.** USA: Slow Management Review, v., n.1, p.11-21, 1973.

WYSE, R. M. **Motivação: Teorias Motivacionais do Comportamento Humano.** **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 22, n. 36, p. 134-141, 2018

APÊNDICES



Universidade Estadual da Paraíba
 Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas
 Curso de Bacharelado em Administração
 Campus VII – Patos – Paraíba

APÊNDICE I

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ALUNOS

Número do Questionário: _____ / Período da Aplicação: _____

Email: _____

I - Informações Pessoais e Acadêmicas

1. Gênero: () Masculino () Feminino () Não Binário
2. Idade:
 () Até 18 anos () Entre 18 e 23 anos () Entre 24 e 30 anos () Entre 31 e 35 anos
 () Entre 35 e 40 anos () Entre 40 e 45 anos () Mais de 45 anos
3. Renda Familiar:
 () Até um salário mínimo () Entre 1 e 3 salários mínimos
 () Entre 4 e 6 salários mínimos () 7 ou mais salários mínimos
4. Graduação em andamento:
 () Bacharelado em Administração () Bacharelado em Computação
 () Licenciatura em Física () Licenciatura em Matemática

II - Informações Sobre o Ensino na Modalidade Remoto Emergencial (*Home Office*)

1. Como você avalia seu acesso à internet quando o ensino estava na modalidade remota?
 () Ótimo () Bom () Regular () Ruim () Péssimo
2. O acesso à internet e equipamentos tecnológicos do qual você dispõe são suficientes para satisfazer suas necessidades?
 () Sim () Não () Parcialmente
3. Quais dos equipamentos tecnológicos abaixo, você utilizou para participar das aulas no ensino remoto?
 () Smartphone () Notebook () Computador () Tablet
 () Outros: _____

4. Quais dificuldades você enfrentou com relação às aulas no Ensino Remoto Emergencial (ERE)? (Pode marcar mais de uma opção)
- Dificuldade de acesso a internet
 - Falta de dispositivos tecnológicos necessários
 - Dificuldade de domínio das ferramentas e plataformas de ensino
 - Ausência de ambiente doméstico adequado para lecionar
 - Falta de convívio com alunos e colegas
 - Sobrecarga de trabalho
 - Compartilhamento dos dispositivos tecnológicos com outros membros da família
 - Problemas de cunho psicológico e emocional (medo, ansiedade, angústia, isolamento)
 - Dificuldade de concentração
 - Outros
5. Quais das ferramentas e plataformas digitais abaixo você utilizou durante o ensino remoto emergencial: (Pode marcar mais de uma opção)
- Google Meet Google Classroom Google Drive
 - Google Documentos Google Planilhas Google Formulários
 - Kahoot Canva Outros _____
6. Como você avalia seu aprendizado no modelo de Ensino Remoto Emergencial?
- Ótimo Bom Regular Ruim Péssimo
7. Como você avalia sua participação nas aulas síncronas durante o ensino remoto emergencial?
- Ótimo Bom Regular Ruim Péssimo
1. Durante a pandemia, você chegou a cogitar a possibilidade de trancar ou abandonar o curso?
- Sim Não
- Por quê? _____

III - Informações Sobre a Motivação em Tempos de Pandemia

1. Você considera que a pandemia impactou na sua motivação para os estudos? Justifique sua resposta. _____
2. Cite o que mais te motivava e o que menos te motivava em relação ao Ensino Remoto Emergencial. _____
3. De acordo com a escala que vai de “discordo totalmente” até “concordo totalmente” deverá ser marcado o grau de concordância com a afirmação descrita, Com relação a motivação no Ensino Remoto Emergencial: (Questão do tipo escala)
- Sinto-me motivado(a) quando recebo feedback dos professores
 - Sinto-me motivado(a) quando recebo elogios e reconhecimento pelas atividades executadas
 - Sinto-me motivado(a) quando tenho acesso a internet de qualidade
 - Sinto-me naturalmente motivado(a)
 - Sinto-me motivado(a) em um ambiente domiciliar favorável para os estudos
 - Sinto-me motivado(a) quando tenho domínio das ferramentas necessárias para o ensino remoto

- Sinto-me motivado(a) quando os professores deixam clara suas expectativas: relação às atividades propostas
 - Sinto-me motivado(a) quando consigo manter a concentração nas aulas síncronas
 - Sinto-me motivado(a) quando aprendo coisas novas
4. Com relação às atividades acadêmicas, a pandemia impactou na sua produtividade?
 Sim Não Parcialmente

III - Informações Sobre a Qualidade de Vida

1. Com relação ao Ensino Remoto Emergencial, você avalia que conseguiu conciliar sua vida acadêmica com a vida pessoal?
 Sim Não Parcialmente
2. Você considera que a Pandemia da Covid-19 influenciou na sua qualidade de vida como discente? Justifique sua resposta. _____
3. No contexto da pandemia, você já vivenciou episódios de estresse ou problemas psicológicos relacionados com as suas atividades acadêmicas? Se sim, quais? _____
4. A partir de uma escala que vai de “discordo totalmente” até “concordo totalmente” deverá ser marcado o grau de concordância com a afirmação descrita, com relação a qualidade de vida no contexto do ensino remoto emergencial:
- O ensino remoto diminuiu minhas despesas mensais;
 - As tecnologias utilizadas por mim nas aulas online foram adequadas para execução das minhas atividades acadêmicas;
 - O ensino remoto emergencial favoreceu a intensificação dos laços familiares;
 - O ensino remoto emergencial me permitiu uma maior flexibilidade de horários;
 - O ensino remoto emergencial me proporcionou um aumento da qualidade de vida;
 - O ensino remoto emergencial reduziu o meu estresse;
 - Existe apoio dos professores e colegas de curso;
 - Eu tenho a admiração dos meus colegas e professores;
 - tenho participação ativa nas decisões do meu setor de trabalho;
 - A UEPB - campus VII, investe no aperfeiçoamento do meu conhecimento;
 - Fiquei satisfeito com o ensino remoto emergencial.

III - Informações Sobre o Retorno das Aulas Presenciais

1. Você sente-se seguro com o retorno às aulas presenciais?
 Sim Não Parcialmente
2. No retorno às aulas presenciais você tem notado que houve uma mudança significativa nas suas despesas mensais se comparado ao período pré- pandemia? Quais variáveis mais impactaram nesta mudança? _____
3. Você considera a possibilidade de continuar fazendo o uso de ferramentas e plataformas digitais utilizadas no ensino remoto mesmo após o retorno às aulas presenciais? Quais? _____

4. Você considera que o retorno às aulas presenciais tem influenciado na sua motivação estudar? Por quê? _____
5. Você considera que o retorno às aulas presenciais tem influenciado de forma positiva na sua qualidade de vida? Por quê? _____



Universidade Estadual da Paraíba
 Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas
 Curso de Bacharelado em Administração
 Campus VII – Patos – Paraíba

APÊNDICE II

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFESSORES

Número do Questionário: _____ / Período da Aplicação: _____

Email: _____

I - Informações Pessoais e Acadêmicas

1. Gênero: () Masculino () Feminino () Não Binário
2. Idade:
 () Entre 23 e 30 anos () Entre 31 e 35 anos
 () Entre 35 e 40 anos () Entre 40 e 45 anos () Mais de 45 anos
3. Renda Familiar:
 () Até um salário mínimo () Entre 1 e 3 salários mínimos
 () Entre 4 e 6 salários mínimos () 7 ou mais salários mínimos
4. Formação Acadêmica:
 () Graduado () Especialista () Mestre () Doutor () PhD

II - Informações Sobre o Ensino na Modalidade Remoto Emergencial (*Home Office*)

1. Como você avalia seu acesso à internet quando o ensino estava na modalidade remota?
 () Ótimo () Bom () Regular () Ruim () Péssimo
2. O acesso à internet e equipamentos tecnológicos do qual você dispõe são suficientes para satisfazer suas necessidades?
 () Sim () Não () Parcialmente
3. Quais dos equipamentos tecnológicos abaixo, você utilizou para ministrar as aulas no ensino remoto?
 () Smartphone () Notebook () Computador () Tablet
 () Outros: _____
4. Quais dificuldades você enfrentou com relação às aulas no Ensino Remoto Emergencial (ERE)? (Pode marcar mais de uma opção)
 () Dificuldade de acesso a internet

- Falta de dispositivos tecnológicos necessários
 Dificuldade de domínio das ferramentas e plataformas de ensino
 Ausência de ambiente doméstico adequado para lecionar
 Falta de convívio com alunos e colegas
 Sobrecarga de trabalho
 Compartilhamento dos dispositivos tecnológicos com outros membros da família
 Problemas de cunho psicológico e emocional (medo, ansiedade, angústia, isolamento)
 Dificuldade de concentração dos alunos na aula
 Outros
5. Quais das ferramentas e plataformas digitais abaixo você utilizou durante o ensino remoto emergencial: (Pode marcar mais de uma opção)
- Google Meet Google Classroom Google Drive
 Google Documentos Google Planilhas Google Formulários
 Kahoot Canva Outros _____
6. Como você avalia a participação dos alunos no modelo de Ensino Remoto Emergencial?
- Ótimo Bom Regular Ruim Péssimo
7. De acordo com a sua vivência, o ensino remoto emergencial impactou de maneira significativa na evasão escolar no contexto da pandemia? Justifique sua resposta

III - Informações Sobre Motivação em Tempos de Pandemia

1. Você considera que a pandemia impactou na sua motivação para lecionar? Justifique sua resposta. _____
1. Cite o que mais te motivava e o que menos te motivava com relação ao Ensino Remoto Emergencial. _____
3. De acordo com a escala que vai de “discordo totalmente” até “concordo totalmente” deverá ser marcado o grau de concordância com a afirmação descrita, Com relação a motivação no Ensino Remoto Emergencial: (Questão do tipo escala)
- Sinto-me motivado(a) quando recebo feedback dos meus superiores
 - Sinto-me motivado(a) quando recebo elogios e reconhecimento pelo trabalho executado
 - Sinto-me motivado(a) quando tenho acesso a internet de qualidade para exercer minhas tarefas
 - Sinto-me naturalmente motivado(a)
 - Sinto-me motivado(a) em um ambiente domiciliar favorável para executar minhas atividades como docente
 - Sinto-me motivado(a) quando tenho domínio das ferramentas necessárias para o ensino remoto
 - Sinto-me motivado(a) quando os meus superiores deixam claro suas expectativas em relação ao meu trabalho

- Sinto-me motivado(a) quando consigo manter a atenção dos meus alunos nas síncronas
 - Sinto-me motivado(a) quando os alunos participam ativamente das aulas síncronas
 - Sinto-me motivado (a) quando os alunos entregam as atividades dentro do prazo estipulado
4. Com relação às suas atividades docentes, a pandemia impactou na sua produtividade?
 Sim Não Parcialmente
5. De acordo com o seu ponto de vista, a instituição na qual você leciona realizou ações motivacionais no período da pandemia? Quais? _____

IV - Informações Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho em Tempos da Pandemia

1. Com relação ao Ensino Remoto Emergencial, você avalia que conseguiu conciliar sua vida acadêmica com a vida pessoal?
 Sim Não Parcialmente
2. Você considera que a pandemia do Covid-19 influenciou na sua qualidade de vida como docente? Justifique sua resposta. _____
3. No contexto da pandemia, você já vivenciou episódios de estresse ou problemas psicológicos relacionados com a sua prática docente? Se sim, quais? _____
4. A partir de uma escala que vai de “discordo totalmente” até “concordo totalmente” deverá ser marcado o grau de concordância com a afirmação descrita, com relação a qualidade de vida no contexto do ensino remoto emergencial:
- O ensino remoto diminuiu minhas despesas mensais;
 - As tecnologias utilizadas por mim nas aulas online foram adequadas para execução das minhas tarefas;
 - O ensino remoto emergencial favoreceu a intensificação dos laços familiares;
 - O ensino remoto emergencial me permitiu uma maior flexibilidade de horários;
 - O ensino remoto emergencial me proporcionou um aumento da qualidade de vida;
 - O ensino remoto emergencial reduziu o meu estresse;
 - Existe apoio na minha equipe de trabalho;
 - Meus superiores reconhecem meu trabalho;
 - Eu tenho a admiração dos meus colegas de trabalho;
 - Eu recebo uma remuneração justa pela execução do meu trabalho;
 - Tenho autonomia para tomar decisões relacionadas com a execução do meu trabalho;
 - Considero o meu trabalho importante para a sociedade;
 - tenho participação ativa nas decisões do meu setor de trabalho;
 - A UEPB - campus VII, investe no meu aperfeiçoamento profissional
 - Fiquei satisfeito com o ensino remoto emergencial

IV - Informações Sobre o Retorno das Aulas Presenciais

1. Você sente-se seguro com o retorno às aulas presenciais?
 Sim Não Parcialmente

2. No retorno às aulas presenciais você tem notado que houve uma mudança significativa suas despesas mensais se comparado ao período pré- pandemia? Quais variáveis impactaram nesta mudança? _____
3. Você considera a possibilidade de continuar fazendo o uso de ferramentas e plataformas digitais utilizadas no ensino remoto mesmo após o retorno às aulas presenciais? Quais? _____
4. Você considera que o retorno às aulas presenciais tem influenciado na sua motivação para lecionar? Por quê? _____
5. Você considera que o retorno às aulas presenciais tem influenciado de forma positiva na sua qualidade de vida? Por quê? _____



Universidade Estadual da Paraíba
 Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas
 Curso de Bacharelado em Administração
 Campus VII – Patos – Paraíba

APÊNDICE III

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS

Número do Questionário: _____ / Período da Aplicação: _____

Email: _____

I - Informações Pessoais

1. Gênero:

Masculino Feminino Não Binário

2. Idade:

Até 18 anos Entre 18 e 23 anos Entre 24 e 30 anos Entre 31 e 35 anos
 Entre 35 e 40 anos Entre 40 e 45 anos Mais de 45 anos

3. Renda Familiar:

Até um salário mínimo Entre 1 e 3 salários mínimos
 Entre 4 e 6 salários mínimos 7 ou mais salários mínimos

4. Qual a sua formação acadêmica? _____

II - Informações do Trabalho na Modalidade Home Office

4. Como você avalia seu acesso à internet quando atuava na modalidade de trabalho *home office*?

Ótimo Bom Regular Ruim Péssimo

2. O acesso à internet e equipamentos tecnológicos do qual você dispõe são suficientes para satisfazer suas necessidades?

Sim Não Parcialmente

3. Quais dos equipamentos tecnológicos abaixo, você utilizou para trabalhar em *home office*?

Smartphone Notebook Computador Tablet

Outros: _____

4. Quais dificuldades você enfrentou com relação ao trabalho em *home office*? (Pode marcar mais de uma opção)

Dificuldade de acesso a internet

- () Falta de dispositivos tecnológicos necessários
- () Dificuldade de domínio das ferramentas e plataformas de ensino
- () Ausência de ambiente doméstico adequado para trabalhar
- () Falta de convívio colegas
- () Sobrecarga de trabalho
- () Compartilhamento dos dispositivos tecnológicos com outros membros da família
- () Problemas de cunho psicológico e emocional (medo, ansiedade, angústia, isolamento)
- () Dificuldade de concentração nas atividades profissionais
- () Outros: _____

III - Informações Sobre a Motivação em Tempos de Pandemia

1. Você considera que a pandemia impactou na sua motivação para trabalhar? Justifique sua resposta. _____
2. Cite o que mais te motivava e o que menos te motivava com relação ao trabalho em *home Office*. _____
3. De acordo com a escala que vai de “discordo totalmente” até “concordo totalmente” deverá ser marcado o grau de concordância com a afirmação descrita, Com relação à motivação no trabalho em *home office*: (Questão do tipo escala).
 - Sinto-me motivado(a) quando recebo feedback dos meus superiores
 - Sinto-me motivado(a) quando recebo elogios e reconhecimento pelo trabalho executado
 - Sinto-me motivado(a) quando tenho acesso a internet de qualidade para exercer minhas tarefas
 - Sinto-me naturalmente motivado(a)
 - Sinto-me motivado(a) em um ambiente domiciliar favorável para executar minhas atividades profissionais
 - Sinto-me motivado(a) quando tenho domínio das ferramentas necessárias para o trabalho em *home office*
 - Sinto-me motivado(a) quando os meus superiores deixam claro suas expectativas em relação ao meu trabalho
 - Sinto-me motivado quando consigo manter a disciplina e realizar minhas tarefas dentro do prazo previamente estabelecido
4. Com relação às suas atividades profissionais, a pandemia impactou na sua produtividade?
 () Sim () Não () Parcialmente
5. De acordo com o seu ponto de vista, a instituição na qual você trabalha realizou ações motivacionais no período da pandemia? Quais? _____

IV - Informações Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho no Contexto da Pandemia

1. Com relação ao trabalho em *home office*, você avalia que conseguiu conciliar sua vida profissional com a vida pessoal?

() Sim () Não () Parcialmente

2. Você considera que a pandemia do Covid-19 influenciou na sua qualidade de vida profissional? Justifique sua resposta.
3. No contexto da pandemia, você já vivenciou episódios de estresse ou problemas psicológicos relacionados com a sua prática profissional em *home office*? Se sim, quais?
4. A partir de uma escala que vai de “discordo totalmente” até “concordo totalmente” deverá ser marcado o grau de concordância com a afirmação descrita, com relação a qualidade de vida no contexto do trabalho em *home office*:
 - O trabalho em *home office* diminuiu minhas despesas mensais;
 - As tecnologias utilizadas por mim no trabalho em *home office* foram adequadas para execução das minhas tarefas;
 - O trabalho em *home office* favoreceu a intensificação dos laços familiares;
 - O trabalho em *home office* me permitiu uma maior flexibilidade de horários;
 - O trabalho em *home office* me proporcionou um aumento da qualidade de vida;
 - O trabalho em *home office* reduziu o meu estresse;
 - Existia apoio na minha equipe de trabalho em *home office*;
 - Meus superiores reconhecem meu trabalho;
 - Eu tenho a admiração dos meus colegas de trabalho;
 - Eu recebo uma remuneração justa pela execução do meu trabalho;
 - Tenho autonomia para tomar decisões relacionadas com a execução do meu trabalho;
 - Considero o meu trabalho importante para a sociedade;
 - tenho participação ativa nas decisões do meu setor de trabalho;
 - A UEPB - campus VII, investe no meu aperfeiçoamento profissional;
 - Fiquei satisfeito com o trabalho na modalidade *home Office*.

IV - Informações Sobre o Retorno das Atividades Presenciais

1. Você sente-se seguro com o retorno às atividades presenciais?
() Sim () Não () Parcialmente
2. No retorno às atividades presenciais você tem notado que houve uma mudança significativa nas suas despesas mensais se comparado ao período pré- pandemia? Quais variáveis mais impactaram nesta mudança? _____
3. Você considera a possibilidade de continuar fazendo o uso de ferramentas e plataformas digitais utilizadas no *home office* mesmo após o retorno às atividades presenciais? Quais?

4. Você considera que o retorno às atividades presenciais tem influenciado na sua motivação para trabalhar? Por quê? _____
5. Você considera que o retorno às atividades presenciais tem influenciado de forma positiva na sua qualidade de vida? Por quê? _____