



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

MARINALVA SERAFIM DE ALMEIDA

**A MOTIVAÇÃO DOS DOCENTES DURANTE O CONTEXTO DA PANDEMIA DO
CORONAVÍRUS: O CASO DA ESCOLA PÚBLICA MUNICIPAL GERALDO LUIZ DE
ARAÚJO – AREIAL/PB**

CAMPINA GRANDE

2021
MARINALVA SERAFIM DE ALMEIDA

**A MOTIVAÇÃO DOS DOCENTES DURANTE O CONTEXTO DA PANDEMIA DO
CORONAVÍRUS: O CASO DA ESCOLA PÚBLICA MUNICIPAL GERALDO LUIZ DE
ARAÚJO – AREIAL/PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação/Departamento do Curso de
Administração da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas

Orientador: Prof. Dra. Larissa Ataíde Martins Lins Bezerra

CAMPINA GRANDE

2021

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.

A447m Almeida, Marinalva Serafim de.

A motivação dos docentes durante a pandemia do Coronavírus [manuscrito] : o caso da Escola Pública Geraldo Luiz de Araújo- Areial/PB / Marinalva Serafim de Almeida. - 2021.

26 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas , 2021.

"Orientação : Profa. Dra. Larissa Ataíde Martins Lins Bezerra , Coordenação do Curso de Administração - CCSA."

1. Motivação. 2. Docentes. 3. Pandemia Coronavírus. 4. Teorias motivacionais. 5. Home office. I. Título

21. ed. CDD 658

MARINALVA SERAFIM

A MOTIVAÇÃO DOS DOCENTES DURANTE O CONTEXTO DA PANDEMIA DO
CORONAVÍRUS: O CASO DA ESCOLA PÚBLICA MUNICIPAL GERALDO LUIZ DE
ARAÚJO- AREIAL/PB

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação/Departamento do Curso de
Administração da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas.

Aprovado em: 04/06/2021

Nota: 10,00 (Dez)

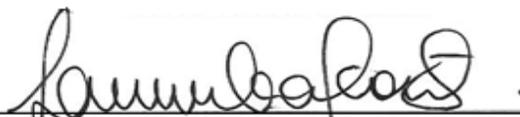
BANCA EXAMINADORA



Prof.a. Dra. Larissa Ataide Martins Lins Bezerra (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.a. Ma. Maria Dilma Guedes (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Lucinei Cavalcanti (Examinador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Plano de variáveis do estudo.....	14
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 –	Identificação com o trabalho.....	15
Gráfico 2 –	Solicitações atendidas pelo supervisor.....	16
Gráfico 3 –	Remuneração justa.....	16
Gráfico 4 –	Concentração suficiente.....	17
Gráfico 5 –	Condições de trabalho.....	17
Gráfico 6 –	Realização no cargo.....	18
Gráfico 7 –	Clima organizacional.....	18
Gráfico 8 –	Saúde física a partir do trabalho remoto.....	19
Gráfico 9 –	Dificuldade de adaptação ao ensino remoto.....	19
Gráfico 10 –	Reconhecimento no trabalho.....	20
Gráfico 11 –	Segurança no trabalho <i>home office</i>	20
Gráfico 12 –	Produtividade semelhante ao ensino presencial.....	21
Gráfico 13 –	Possibilidade de desenvolvimento profissional.....	21

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	9
2.1	Motivação.....	9
2.2	Teorias motivacionais.....	10
2.3	<i>O home office</i> durante a pandemia do coronavírus.....	11
2.4	A motivação dos professores durante a pandemia do coronavírus.....	12
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	13
4	ANÁLISE DOS DADOS.....	15
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
	REFERÊNCIAS.....	22

A MOTIVAÇÃO DOS DOCENTES DURANTE O CONTEXTO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS: O CASO DA ESCOLA PÚBLICA MUNICIPAL GERALDO LUIZ DE ARAÚJO – AREIAL/PB.

Marinalva Serafim de Almeida¹

RESUMO

A motivação é intrínseca, intransferível e exerce um papel fundamental na produtividade dos docentes. Discutir essa temática a partir da realidade das escolas públicas durante o período de pandemia do Coronavírus é algo singular, subjetivo e apresenta diversas “facetas”. Além disso, esse debate se torna extremamente necessário para que os professores aprimorem seu papel de ensino-aprendizagem. Nesse sentido, a presente pesquisa buscou analisar a percepção dos docentes da escola pública municipal Geraldo Luiz de Araújo sobre a motivação laboral no contexto da Pandemia do Coronavírus na cidade de Areial – PB. O estudo foi considerado exploratório e descritivo, e quanto aos meios foram adotadas as pesquisas bibliográficas. Considerou-se que a abordagem foi quali-quantitativa e o questionário foi elaborado à luz da teoria dos dois fatores de Herzberg (1959). Atualmente, a escola conta com 19 professores e desse total, 12 aceitaram participar da pesquisa. Os dados foram organizados de acordo com a semelhança das opiniões e em seguida transformados em gráficos criados com o auxílio de procedimentos estatísticos e com a utilização do programa *Microsoft Office Excel*. Constatou-se nessa pesquisa também que pelo menos a metade dos docentes teve dificuldade em se adaptar ao ensino remoto e apenas uma minoria (17%) trabalha na empresa há mais de seis anos. Esse fator pode ser associado ao fato de a empresa não oferecer condições necessárias ao desenvolvimento profissional. De uma forma geral, apesar da maioria dos docentes revelar gostar do trabalho, a metade dos respondentes não se sente realizado no cargo que ocupa atualmente.

Palavras-chave: Motivação, docentes, Coronavírus.

ABSTRACT

Motivation is intrinsic, non-transferable and plays a fundamental role in the productivity of teachers. Discussing this theme based on the reality of public schools during the Coronavirus pandemic period is something unique, subjective and has several “facets”. In addition, this debate is extremely necessary for teachers to improve their teaching-learning role. In this sense, this research sought to analyze the perception of the teachers of the municipal public school Geraldo Luiz de Araújo about work motivation in the context of the Coronavirus Pandemic in the city of Areial – PB. The study was considered exploratory and descriptive, and as for the means, bibliographic research was adopted. The approach was considered to be quali-quantitative and the questionnaire was designed in the light of Herzberg's theory of two factors (1959). Currently, the school has 19 teachers and of this total, 12 accepted to participate in the research. The data were organized according to the similarity of the opinions and then transformed into graphs created with the aid of statistical procedures and using the Microsoft Office Excel program. It was also found in this research that at least half of the professors had difficulty adapting to remote learning and only a minority (17%) had been working in the company for more than six years. This factor can be associated with the fact that the company does not offer the necessary conditions for professional

¹ Graduanda do curso de Administração, na Universidade Estadual da Paraíba. marinalva2103@gmail.com

development. In general, despite the fact that the majority of the professors reveal that they like the work, half of the respondents do not feel fulfilled in the position they currently hold.

Key-words: Motivation, teachers, Coronavirus.

1 INTRODUÇÃO

A motivação sempre é intrínseca e intransferível. Na realidade, ninguém consegue motivar ninguém. Segundo Murray (1986), a motivação representaria “um fator interno que dá início, dirige e integra o comportamento de uma pessoa”. Daí a importância de compreender os sentimentos, as necessidades e motivações dos colaboradores e promover um ambiente laboral harmonioso.

Debater sobre a motivação dos docentes de escolas públicas é algo singular, subjetivo e apresenta diversas “facetas”, mas torna-se extremamente necessária para que os professores reativem seu papel de ensino-aprendizagem. Buscar entender as variáveis relacionadas à essa temática é considerada algo desafiador e complexo, já que devem ser incluídos no contexto a pluralidade de elementos do ambiente laboral.

É impossível dissociar o estudo da motivação sem levar em consideração a disseminação do novo vírus, o Coronavírus, responsável pela Covid-19. Na realidade, será sempre um marco importante no ano de 2020, de forma particular para o setor educacional. Diversas autoridades, sejam elas federais, estaduais ou municipais, seguindo as recomendações da Organização Mundial da Saúde, decretaram o isolamento horizontal, o adiamento das aulas presenciais e consequentemente a adoção do ensino remoto. A partir de março de 2020, os docentes tiveram que refletir sobre a adoção de novas estratégias de ensino, afinal o “remoto” seria praticamente a única opção de educação.

Nem todas as instituições e seus docentes estavam preparados para vivenciar esse método, especialmente os de escolas públicas municipais. Apesar dos professores discutirem com frequência sobre a motivação como um dos pilares do ensino e identificarem a sua ausência nos alunos, esta tem sido muito pouco investigada. Assim, os estudos têm levado em consideração praticamente sobre os pilares teóricos e poucos dados empíricos são encontrados sobre a motivação dos docentes durante o período de Pandemia.

Alarcão (2011) colabora ao pontuar que vivemos em uma sociedade em que as mídias e as tecnologias exercem um poder esmagador, com influência multifacetada, que exige por sua vez, o desenvolvimento de novas competências formativas por parte dos docentes. Dessa forma os professores não são mais vistos como transmissores do conhecimento, e sim mediadores, cujo papel é apontar caminhos, possibilidades para os seus alunos reconstruírem conhecimento diante dos desafios atuais. Nesse sentido, emerge a seguinte questão de pesquisa: qual é a avaliação dos docentes de uma escola municipal da cidade de Areial - Paraíba sobre a motivação durante o processo de ensino-aprendizagem remoto diante da Pandemia do Novo “Coronavírus”?

Esse estudo tem a sua relevância principalmente pelo contexto atual de Pandemia, onde os professores foram obrigados por determinação legal a ministrarem aulas remotas. A pesquisa se justifica ainda pelo interesse em buscar essas informações já que as mesmas são indispensáveis para um possível planejamento por parte dos gestores escolares, a fim de reduzir a rotatividade, o *burnout*, o absenteísmo como também, melhorar as condições de vida dos seus colaboradores. Neste sentido, o objetivo deste artigo é analisar a percepção dos docentes da escola pública municipal Geraldo Luiz de Araújo sobre a motivação laboral no contexto da pandemia do Coronavírus na cidade de Areial – PB.

A estrutura do trabalho está organizada em mais quatro seções, a saber: a fundamentação teórica, com abordagem sobre motivação no trabalho; Os aspectos metodológicos que traçam o caminho percorrido pela pesquisa; A análise dos resultados e; E por último, surgem as considerações finais que abordam as limitações da pesquisa e as sugestões para pesquisas futuras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Motivação

As pessoas constituem a argamassa das empresas, por isso um dos grandes desafios para a área de gestão de pessoas é compreender quais os estímulos que elas necessitam para serem mais eficazes no ambiente de trabalho. A motivação é um aspecto bastante analisado e que de uma maneira geral se classifica como sendo intrínseca ao ser humano.

Para Limongi- França (2007, p. 5) a gestão de pessoas "é o conjunto de forças humanas para atividades produtivas gerenciais e estratégicas dentro de um ambiente organizacional". Assim, entende-se que as organizações têm se interessado cada vez mais acerca do comportamento das pessoas e dos seus desempenhos. Dentro das organizações, a motivação faz parte do seu processo, daí a preocupação das organizações de realizarem o recrutamento e a seleção de forma eficaz.

Bergone (2013) acrescenta que não tem sentido querer motivar as pessoas, uma vez que cada um traz dentro de si um potencial de força motivacional capaz de energizar seu comportamento. A motivação provém das necessidades, metas e objetivos que se combinam de forma imprevista, formando uma identidade motivacional.

Maximiano (2012, p. 254) afirma que "a motivação é a energia ou a força que movimenta o comportamento", assim sendo, é a energia que uma pessoa está disposta a dedicar a uma tarefa. Para Fita (1999) a motivação é um conjunto de variáveis que ativam a conduta e a orientam em determinado sentido para poder alcançar um objetivo. Dessa forma a motivação faz com que as pessoas alcancem seus objetivos por determinadas ações.

As organizações e as pessoas estão mudando consideravelmente. São mudanças econômicas, sociais, culturais, políticas, tecnológicas dentre outras. Com todas essas mudanças os gestores têm o dever de oferecer a seus colaboradores formações necessárias para que os mesmos prestem um bom serviço. E nenhuma organização pode ficar de fora dessas mudanças, visto que, se ela não estiver em constante transformação, corre o risco de ficar para trás (CHIAVENATO, 2014). Ainda de acordo com o autor, os objetivos e as necessidades individuais estão sendo realçados e valorizados, e as organizações estão buscando meios para oferecer oportunidades de plena realização pessoal aos funcionários. Dessa forma entende-se que, o funcionário está sendo valorizado. A organização visa constituir colaboradores mais motivados para realizar suas atividades diárias.

A motivação não é um produto acabado, afinal ela permanece em toda a existência das pessoas e sempre terá que ser despertado para que não caia na rotina e vim a ser cansativo. Oliveira (2010) explica que certamente o tema motivação é um dos temas mais discutidos e interessantes em gestão de pessoas, pois nos apresenta uma reflexão sobre as razões que levam as pessoas a determinados comportamentos. Silva (2008) complementa que o estudo da motivação humana se relaciona com a busca de explicações do motivo pelo qual as pessoas se comportam e agem e agem de determinada maneira e qual fonte de energia está sendo utilizada.

A motivação de pessoal tem um intenso impacto na vida das pessoas. Esse processo dentro das instituições públicas, afeta o desempenho das atividades, o processo de aprendizagem e a própria política de pessoal, uma vez que são essas pessoas as responsáveis por influenciar e implementar as estratégias da instituição. Para Robbins e Decenzo (2004), a motivação se apresenta como disposição que as pessoas têm em exercer índices elevados de esforços para alcançar os objetivos da organização e está instruída a satisfazer alguma necessidade individual.

Nesse cenário, a busca por impulsos motivacionais se faz necessária para que o indivíduo se sinta impelido a alcançar seus objetivos, analisando se suas metas estão também alinhadas às

organizacionais. Bergue (2014) acrescenta que no serviço público, a motivação possui especial complexidade em decorrência das peculiaridades que o setor apresenta de natureza cultural, política, econômica, etc. Ele também acrescenta que há limitações, no setor público, em termos de estudos produzidos e as especificidades que diferenciam as organizações públicas das privadas possuem forte impacto no comportamento das pessoas. Assim, poderá desenvolver políticas que minimizem os conflitos organizacionais e aproxime os objetivos individuais dos institucionais.

2.2 Teorias motivacionais

Diante da diversidade envolvendo o tema, as teorias foram criadas por estudiosos da administração com o propósito de encontrar os fatores que “provocam, canalizam e sustentam o comportamento” do indivíduo dentro das organizações. Para Silva (2008), qualquer teoria de motivação propõe determinar as razões pelas quais as pessoas adotam certos comportamentos e o processo que causa esses comportamentos.

A Teoria da hierarquia das necessidades desenvolvida por Abraham Maslow tomou como eixo a questão das necessidades humanas. Certamente é a mais conhecida (ROBBINS; DECENZO, 2004). Maslow determina que o ser humano possui necessidades que podem ser hierarquizadas partindo das mais simples e fundamentais as mais complexas. Assim, propõe dois tipos de necessidades: as primárias que se encontram na base da hierarquia e se referem às fisiológicas e às de segurança; as secundárias que estão relacionadas a aspectos afetivos- sociais, de estima e de autorrealização. Vergara (2009) ressalta que à medida que as necessidades fundamentais vão sendo satisfeitas, dão lugar às mais altas, ou seja, para subir o próximo nível da pirâmide, a pessoa precisa satisfazer o nível anterior.

Enquanto isso, a Teoria X e Y, desenvolvida pelo professor e economista americano Douglas McGregor (1950), há duas visões opostas sobre a natureza humana. Sua teoria oferece perspectiva para uma análise preliminar do fenômeno da liderança, ao dispor de um modelo de análise pelo qual os pressupostos estão sob processos de tomada de decisão ou de ações gerenciais.

A Teoria X prega que as necessidades de segurança e fisiológicas dominam o indivíduo e propõe que os indivíduos, por natureza, não gostam de trabalhar e, na medida do possível, tentarão evitá-lo. Em oposição a Teoria X, McGregor traz a Teoria Y como a visão positiva, na qual acredita ser, as necessidades sociais e de estima, dominantes.

Nessa perspectiva os indivíduos encaram o trabalho como algo natural e, estando comprometidos com os objetivos, demonstrarão auto-orientação e autocontrole. De acordo com Stoner e Freeman (2012) a Teoria dos dois Fatores explica como o ambiente de trabalho e o próprio trabalho interagem para a motivação. Foi desenvolvida por Frederick Herzberg, no qual demonstrou em seus estudos que a satisfação e a insatisfação no trabalho resultam de dois conjuntos separados de fatores, os motivacionais ou intrínsecos e os higiênicos ou extrínsecos.

Maximiano (2012, p. 273) diz que “a motivação pelo trabalho é diferente da satisfação com o ambiente de trabalho” uma vez que a motivação decorre do trabalho e não do ambiente e mais “que o oposto de satisfação não é insatisfação, mas a não satisfação e o oposto de insatisfação não é a satisfação, mas a não satisfação”

Os fatores higiênicos recebem esse nome por se referir a itens que não estão relacionados com o trabalho propriamente dito, mas ao seu contexto e ambiente onde ele ocorre. Já os fatores motivacionais, também chamados de intrínsecos ou satisficentes, estão associados ao conteúdo do cargo e as necessidades mais complexas e possuem capacidade de gerar maior envolvimento e comprometimento das pessoas na organização (MOTTA; VASCONCELOS, 2006). Vecchio (2012) informa que Herzberg concluiu que esses fatores possuem capacidade para motivar as

peças a alcançarem níveis mais elevados de desempenho, uma vez que proporcionam oportunidades para a satisfação pessoal.

A Teoria das necessidades adquiridas desenvolvida pelo psicólogo norte-americano David C. McClelland, ressalta que “existem certas necessidades que são aprendidas e socialmente adquiridas assim que o indivíduo interage com o ambiente” (SILVA, 2008 p. 218). Ele propôs três necessidades que são úteis para se entender o comportamento humano: de realização, de aflição e de poder. A necessidade de realização é o estímulo para atingir determinados padrões, desejos, o desejo inconsciente de superação, de atingir altos níveis de excelência técnica e profissional buscam fazer as coisas da melhor forma (MOTTA; VASCONCELOS 2006).

Na Teoria da Equidade desenvolvida por John Stacy Adams, existe a defesa da ideia de que há uma comparação dos indivíduos no seu local de trabalho. Stoner e Freeman (2012) dizem que a avaliação feita pelo indivíduo em relação a equidade é um importante fator para a motivação, o desempenho e a satisfação no trabalho. Na realidade, o sentimento sobre o tratamento justo pode influenciar a vontade de intensificar o cumprimento da meta.

2.3 O *home office* durante a pandemia do coronavírus

A pandemia de covid19 encontrou a população brasileira em situação de extrema vulnerabilidade, com altas taxas de desemprego e cortes profundos nas políticas sociais. São nesses momentos de crise que a sociedade percebe a importância de um país com um sistema de ciência e tecnologia robusta e de um sistema único de saúde que garanta o direito universal à saúde.

A pandemia do covid 19 destaca-se como uma grande crise de saúde mundial, que acarreta inúmeros desafios para o governo e sociedade (WHO, 2020). Embora a pandemia esteja ainda acontecendo, medidas para a redução da disseminação do vírus tiveram desafios relevantes para o trabalho atual das pessoas e para suas carreiras. No entanto, as decisões imediatas deveriam poupar vidas, garantindo a assistência de boa qualidade ao paciente. Também é de suma importância minimizar os danos econômicos, sociais e psicológicos das populações mais vulneráveis, por meio de ações fiscais e sociais.

Nesse tempo de pandemia, o Brasil enfrentou grandes desafios, pois pouco se sabia da transmissão da covid19 num contexto de grande desigualdade social, com populações vivendo em condições precárias de habitação e saneamento, sem acesso sistemático à água e em situação de aglomeração. O insuficiente conhecimento sobre o novo vírus, sua alta velocidade de transmissão e a capacidade de provocar mortes em populações com comorbidades, geram incertezas sobre quais seriam as melhores estratégias a serem utilizadas para o enfrentamento da pandemia.

Ibrahim *et al.* (2020) afirmam várias estratégias de mitigação do contato social, como: cancelamento e suspensão de eventos; uso de medidas de distanciamento social para reduzir o contato direto e próximo entre as pessoas; restrições de viagens, sem comprometer os serviços essenciais; alterações nos serviços funerários para minimizar a exposição a fluidos corporais dos doentes; e a comunicação clara das autoridades nacionais e internacionais de saúde para garantir a divulgação de informações seguras e evitar notícias falsas.

Essas medidas levam a um imenso conjunto de impactos para mercados, trabalhadores, empresas e suas rotinas. Tian *et al.* (2020) apontam que, sendo as viagens um dos principais instrumentos de transmissão de doenças, a redução da utilização desses meios de transportes, como trens e aviões, auxilia na redução do contágio, mas podem afetar o fornecimento de itens essenciais.

O *home office* ou teletrabalho foi um dos principais meios encontrados para manter a velocidade de trabalho nas empresas durante a pandemia, onde o alvo era frear a curvatura de crescimento do vírus, e assim continuar garantindo seu faturamento. Para Shirigatti e Kasperzak

(2007), o *home office* ou tele trabalho pode ser considerado como um sistema flexível, capaz de descrever e abordar todas as práticas elaboradas em um escritório, dentro da casa do trabalhador.

De acordo com esses autores, esse tipo de sistema possibilita que o profissional faça suas atividades dentro do seu ambiente doméstico. Entretanto, essa forma de trabalho exige do colaborador mais responsabilidade e disciplina em relação a gestão do tempo e meios de comunicação, desse modo pode-se promover a autonomia. Além de manter o faturamento, o *home office* é um bom meio para a economia das empresas pelo fato de os funcionários não estarem no polo físico utilizando de recursos como energia e água, reduzindo essas despesas.

O *home office* é o trabalho realizado em casa onde não há a necessidade de o colaborador comparecer na empresa (CHIAVENATO, 2014). Apesar de permanecer trabalhando em casa, os funcionários do *home office* respondem hierarquicamente aos seus superiores. Mesmo que estejam distanciados fisicamente, o colaborador ainda possui a supervisão e deve seguir as orientações e ordens de comando da organização. Sabe-se que mesmo diante de todos os esforços adotados pelas organizações, os impactos das medidas adotadas foram sentidos.

2.4 A motivação dos professores durante a pandemia do coronavírus

A atual mudança da sociedade vigente, os avanços na produção de conhecimentos científicos e tecnológicos, o surgimento da pandemia da covid19 e as diferentes formas de relações sociais causadas por essa doença exigiram um esforço maior dos professores em relação à atualização constante dos seus saberes e fazeres docentes. Nessa atividade de constantes transformações, torna-se essencial se questionar sobre os saberes necessários à prática educativa diante dos novos desafios exigidos pelo mundo contemporâneo.

Freire (1996) destaca uma reflexão apropriada para o estudo atual da educação brasileira, saberes esses que se julga imprescindíveis à prática pedagógica do professor. Para o autor retrocitado, a pesquisa é o suporte condutor de aprendizagens, tanto para o aluno como para o professor; este deve atuar pautado na busca pelo conhecimento. Desse modo, influencia educando e se educando, propondo que a pesquisa mostre um mundo de eventualidades para conhecer o que ainda não se conhece. Assim, a pesquisa abrange e dá estrutura para entender o novo e analisar as novas experiências vivenciadas no campo atual como possibilidade para mudança.

No cenário de ensino remoto, faz-se necessário a compreensão das aulas não presenciais na prática. Quando a Resolução estabelece a manutenção de todas as atividades pedagógicas, conceituando o ensino remoto, em que há atuação do professor/aluno em tempo real, simulando a rotina escolar presencial, em horários definidos.

O estar juntos virtualmente, ao contrário da Educação a Distância (EaD), concretiza uma aprendizagem assistida pelas tecnologias digitais e, ao mesmo tempo, reflete em algumas análises: O professor está preparado para essa nova transposição de sua prática pedagógica? As secretarias educacionais oportunizaram condições financeiras e humanas, para que acontecesse esse preparo em um curto espaço de tempo?

Com essas análises, o professor teve que reconsiderar sua prática pedagógica, rever o seu saber fazer docente. Para isso, foi necessário entender as transformações da sociedade, a evolução tecnológica, isto é, a dinâmica social moderna. Hodges *et al.* (2020) a realização do ensino emergencial remoto deve-se ponderar as avaliações de contexto de entrada, processos e produtos. Nesse contexto, a educação à distância é uma especificidade de ensino já praticada no Brasil há muitos anos.

O termo Ensino está voltado para atividades de treinamento e instrução. Já o termo Educação, se refere à prática educativa e ao processo ensino-aprendizagem que leva o aluno a

aprender construir conhecimentos, inovar e participar ativamente de seu próprio conhecimento (LANDDIM, 1997). Assim, o ensino à distância implica na combinação de tecnologias convencionais e modernas que permitem no estudo individual ou em grupo, através de métodos de orientação à distância. Percebe-se, portanto, que a educação é como um processo colaborativo e significativo, pois o estudante é visto como construtor de seu próprio conhecimento, através de uma participação ativa.

Mugnol (2009) destaca a necessidade de discussão dos principais pontos estratégicos da educação a distância. Destaca-se como controversos os objetivos do EaD (ensino a distância), a forma de transmissão, os provedores da tecnologia, a formação e organização dos projetos pedagógicos, os métodos de avaliação de aprendizagem, entre outros. Assim, convém citar as diretrizes de educação a distância no Brasil que foram estabelecidas pela lei 9.394/1996, chamada de Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB, que a partir do artigo 80 a definição de educação a distância, as exigências de credenciamento do IES para oferecer quaisquer cursos de EaD.

Além da exigência de autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento de cursos de pós-graduação *stricto sensu* dependentes da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação e da avaliação da CAPES, dispensa de processo de autorização/reconhecimento para curso de pós graduação *lato sensu* para instituições credenciadas para EaD, transferência e aproveitamento de estudo entre as modalidades e exigências de exames presenciais nos cursos de graduação e pós- graduação *stricto sensu* e *lato sensu*.

Em relação à regulamentação da forma de ensino, esta veio através do decreto número 5.622, de 2005, do Ministério da Educação- MEC, que também regulamenta o art. 80 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. O Decreto em seu artigo 1, caracteriza-se a educação a distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino de aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de comunicação e informação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares e tempo diversos.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa buscou analisar a percepção dos docentes da escola pública municipal Geraldo Luiz de Araújo sobre a motivação laboral no contexto da pandemia do Coronavírus na cidade de Areial - PB. Segundo Vergara(2010) existem vários tipos de pesquisas que podem ser aplicadas numa investigação científica, mas propõe que sejam listados dois critérios básicos: quanto aos fins e quanto aos meios. Nesse sentido, quanto aos fins esse estudo será exploratório e descritivo, e quanto aos meios foram adotadas as pesquisas bibliográficas, onde foram utilizados materiais acessíveis ao público como livros e artigos já publicados e que serviram de base para a fundamentação teórica sobre o assunto em questão.

Nesse sentido, a pesquisa exploratória conforme Vergara (2011), organiza-se como: quanto aos fins exploratórios, por identificar a necessidade um levantamento bibliográfico acerca do tema visando uma maior familiaridade com o problema em questão. Uma vez que envolve aplicação de questionário, observação do participante e levantamento de dados. O estudo também foi descritivo, o qual expõe características de determinada população. Pode-se também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza” (VERGARA, 2011, p. 47).

Nessa linha de pensamento, percorreu-se o caminho da descrição da unidade em análise e os fatos como se apresentam. Esse tipo de pesquisa permite apresentar determinada população ou fenômeno, suas características, e as possíveis correlações entre eles.

As abordagens utilizadas para a realização da pesquisa foram a qualitativa e a quantitativa, respectivamente, afinal elas forneceram suportes significativos para as análises realizadas. As pesquisas que utilizam a primeira abordagem levam em consideração algumas variáveis sociais. Seu objetivo é apresentar apoio na criação ou formação de opiniões de determinado grupo contribuindo assim, para mudanças e participações mais efetivas nos resultados almejados (OLIVEIRA, 1997).

A análise qualitativa foi obtida com o intuito de confrontar as informações dos respondentes e verificar a percepção deles em relação à motivação na instituição diante do contexto vivenciado.

Em relação à pesquisa quantitativa, conforme Pereira (2007, p. 79) menciona: “[...] tudo pode ser mensurado numericamente, ou seja, pode ser traduzido em números, opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e técnicas estatísticas [...]”. No presente estudo, desejou-se medir a percepção dos respondentes a partir da escala de *Likert* que para Costa e Silva Júnior (2014), é o modelo mais utilizado e debatido entre os pesquisadores.

Essa escala é composta por cinco categorias: Discordo totalmente, Discordo parcialmente, Indiferente, concordo parcialmente e concordo totalmente. Nesse sentido, elaborou-se um questionário à luz da teoria dos dois fatores de Herzberg (1959). Esse instrumento dispõe de 13 perguntas fechadas sobre os aspectos relacionados à motivação e foi aplicado entre os dias 10 e 14 de maio de 2021 através de e-mail e do aplicativo de *WhatsApp*.

Atualmente, a escola conta com 19 professores e desse total, 12 aceitaram participar da pesquisa. Foi realizado também um estudo de caso, onde foram analisadas pessoas de uma mesma comunidade, ou seja, os docentes da Escola Municipal Geraldo Luís de Araújo.

O Quadro 1 mostra o plano de variáveis elaborado para a construção do questionário:

Quadro 1 – Plano de variáveis do estudo

VARIÁVEIS	QUESTÕES
Identificação com o trabalho	Q 1
Solicitações atendidas pelo supervisor	Q2
Remuneração justa	Q3
Concentração no trabalho	Q4
Condições de trabalho	Q5
Realização no cargo	Q6
Clima organizacional	Q7
Saúde física	Q8
Resistência às mudanças	Q9
Reconhecimento no trabalho	Q10
Segurança no trabalho	Q11
Produtividade semelhante ao ensino presencial	Q12
Possibilidade de desenvolvimento profissional	Q13

Fonte: Elaboração própria, 2021.

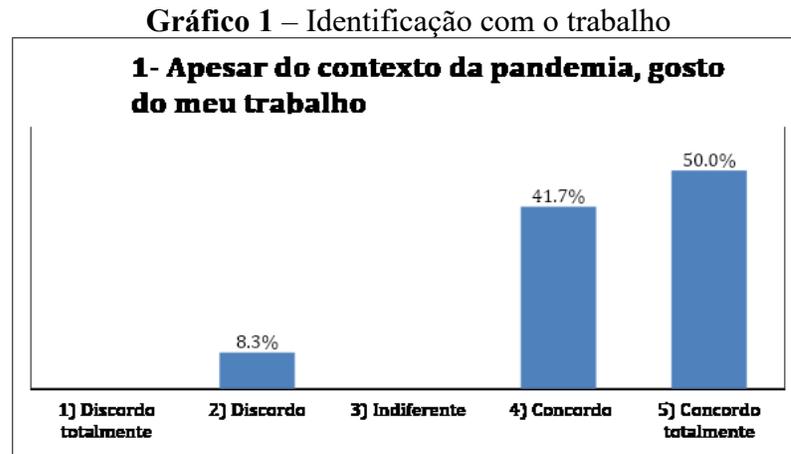
Após a coleta, os dados foram organizados de acordo com a semelhança das opiniões e em seguida transformados em gráficos criados com o auxílio de procedimentos estatísticos e com a utilização do programa *Microsoft Office Excel*.

4 ANÁLISE DOS DADOS

De acordo com os dados sociodemográficos, a maioria é do sexo feminino (67%), solteiro (58%) e possui ensino superior completo (67%); Apenas 33% dos respondentes revelaram cursar no momento presente alguma graduação.

Outro aspecto significativo encontrado é que a maior parte dos colaboradores (50%) trabalha na escola entre um e três anos; Apenas 17% possui mais de seis anos de permanência na instituição. Por outro lado, 75% dos respondentes revelaram o desejo de permanecer na empresa pelos próximos cinco anos.

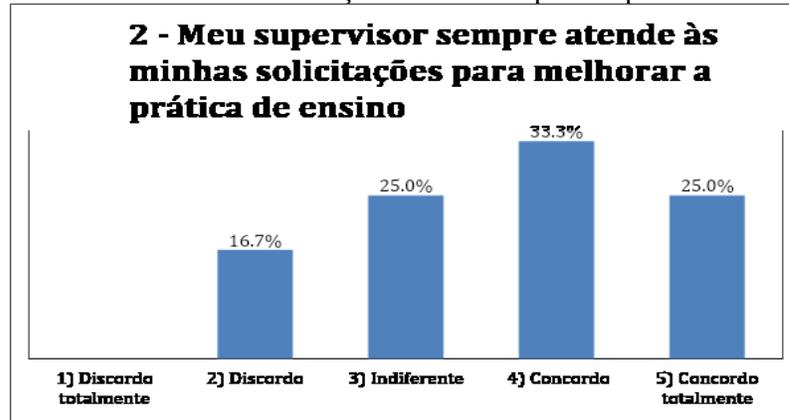
A seguir, serão apresentados os resultados obtidos através de fundamentos da teoria dos dois fatores de Herzberg (1959). De acordo com o Gráfico 1, a assertiva que mencionava “apesar do contexto da pandemia, gosto do meu trabalho” obteve aproximadamente 91,7% de concordância (50% concordou totalmente com a afirmação). Daí a relevância das empresas selecionarem funcionários que tenham amor pelo trabalho. Segundo Bergamini (2003) deve-se sempre buscar o aproveitamento do potencial da energia motivacional de cada.



Fonte: Elaboração própria, 2021.

De acordo com o Gráfico 2, verificou-se ainda que uma parcela notável dos colaboradores (58,3%) revelou que o supervisor sempre atende às suas solicitações para melhorar as práticas de ensino (desse total, 25% concordou totalmente com a assertiva). Na realidade, segundo Ulrich (1998), o supervisor deve ser capaz de reconhecer, envolver-se e atender as demandas, preocupações, anseios e necessidades dos funcionários, bem como prover meios e condições propícias que levem as pessoas a darem sua máxima contribuição para o sucesso da organização.

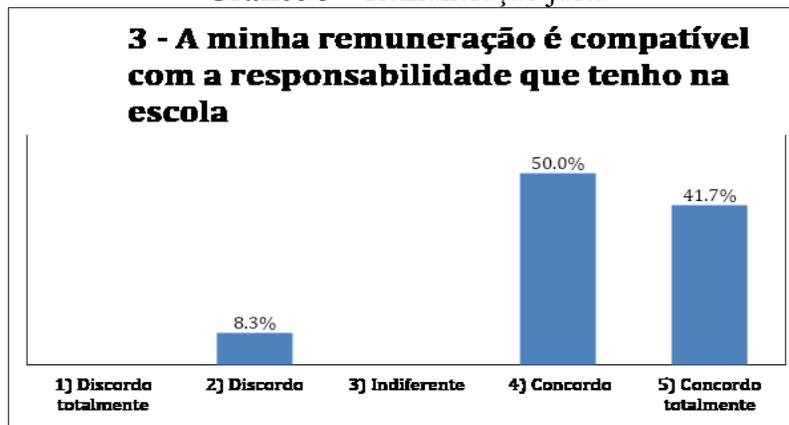
Gráfico 2 – Solicitações atendidas pelo supervisor



Fonte: Elaboração própria, 2021.

No que diz respeito à remuneração, a maioria acredita que ela é compatível com a responsabilidade exercida no ambiente laboral. De acordo com o Gráfico 3, apenas 8,3% dos docentes discordou da assertiva. A remuneração é considerada um fator higiênico para Herzberg (1959), já Engelmann (2010) compreende esse fator como “motivação extrínseca”, estando relacionada com as recompensas recebidas por um agente externo.

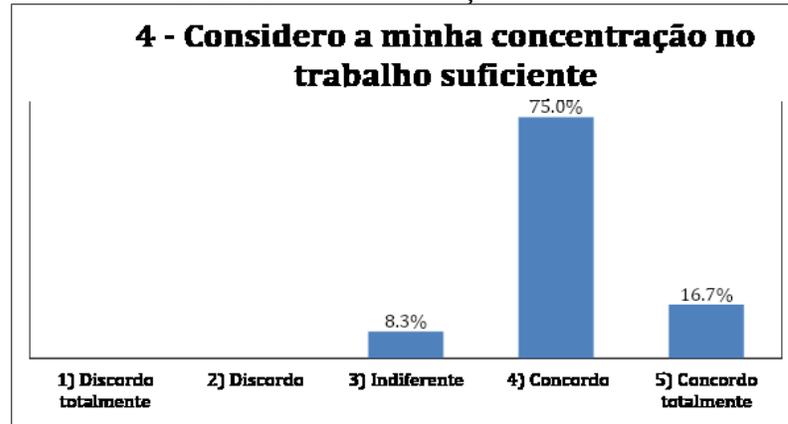
Gráfico 3 – Remuneração justa



Fonte: Elaboração própria, 2021.

Apesar do ensino remoto ter sido uma imposição legal devido à Pandemia do Covid-19, o Gráfico 4 mostra que 91,7% dos professores acreditam possuir concentração suficiente para exercer suas atividades (41,7% concordou totalmente). Acredita-se que esses profissionais devem fazer um intenso esforço para não se distrair com as atividades domésticas no momento em que exercem a sua labuta.

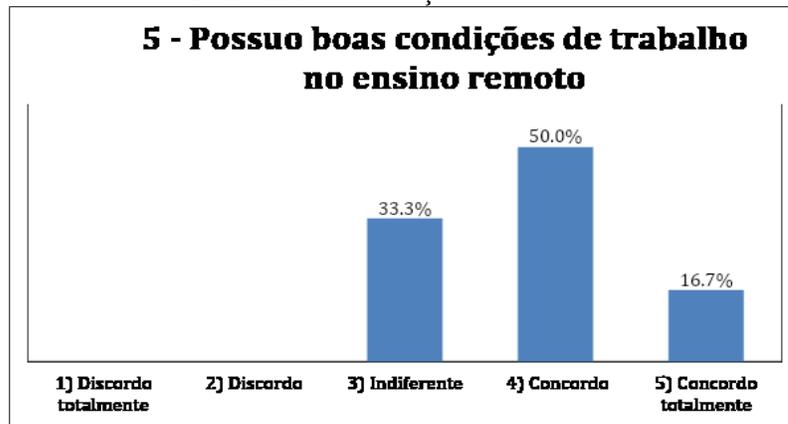
Gráfico 4 – Concentração suficiente



Fonte: Elaboração própria, 2021.

Segundo o Gráfico 5, a maioria dos participantes (56,7%) da pesquisa concordou com a assertiva que mencionava possuir condições adequadas de trabalho (desse total, 16,7% concordaram totalmente e 33,3% demonstraram indiferença). Esses fatores são considerados higiênicos para Herzberg (1959). Nessa linha de pensamento, Bowditch (2006) entende que estes são recompensas externas que ocorrem à margem da natureza do trabalho, como, por exemplo: salário, condições de trabalho, status, segurança, relações interpessoais.

Gráfico 5 – Condições de trabalho



Fonte: Elaboração própria, 2021.

No que tange ao aspecto de realização no cargo atual, 50% dos respondentes não concordaram com a sensação de realização no cargo em que ocupa atualmente (desse total, 8,3% discordou totalmente, 6,7 % discordou e 25% foi indiferente). Faz-se necessário uma atenção maior da empresa em relação aos dados obtidos, afinal segundo Colella *et al* (2007) os fatores internos podem aumentar a satisfação, gerando a automotivação. Exemplo: realização, reconhecimento, responsabilidade, potencial para crescimento pessoal, liberdade de ação.

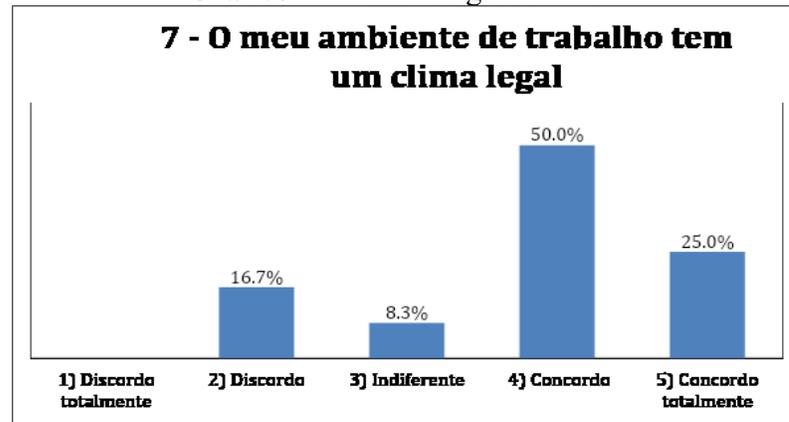
Gráfico 6 – Realização no cargo



Fonte: Elaboração própria, 2021.

Mediante os dados obtidos no Gráfico 7, os docentes (75%) consideram o clima organizacional satisfatório (desse total, 25% concordou totalmente). Lacombe (2011) cita que uma organização bem-sucedida é aquela que sempre está atenta para compreender os sentimentos, as necessidades e motivações dos colaboradores e assim proporcionar um clima de trabalho propício a atingir resultados.

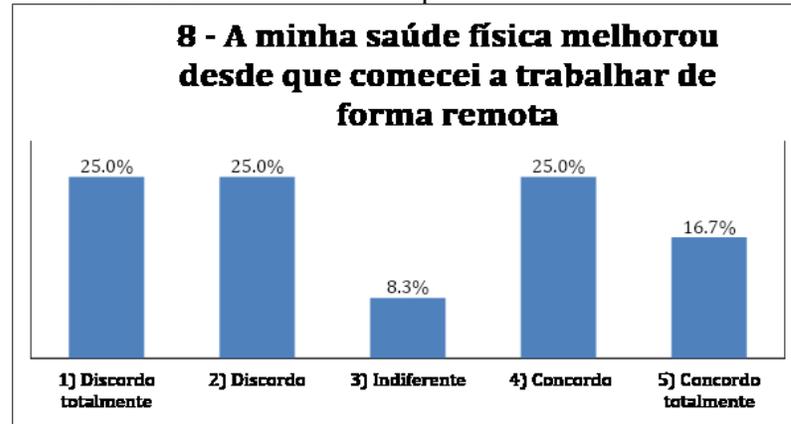
Gráfico 7 – Clima Organizacional



Fonte: Elaboração própria, 2021.

Apesar do clima organizacional e das condições de trabalho serem consideradas satisfatórias pela maioria dos docentes, 50% discorda da assertiva: “a minha saúde física melhorou desde que comecei a trabalhar de forma remota”. Desse total, 25% discorda totalmente da afirmativa anterior. Surge a necessidade das escolas se preocuparem não apenas com a saúde física, mas também a mental dos docentes para não comprometer a produtividade no trabalho. De acordo com André Miceli, coordenador do MBA de Marketing Digital da Fundação Getúlio Vargas (FGV), estima que haja crescimento de cerca de 30% do *home office* no Brasil em um cenário pós-pandemia.

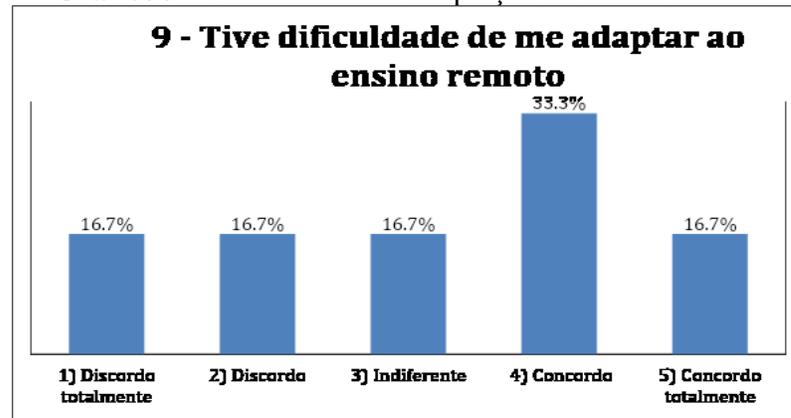
Gráfico 8 – Saúde física a partir do trabalho remoto



Fonte: Elaboração própria, 2021.

Percebeu-se ainda que segundo o Gráfico 9, os docentes de uma forma geral (50%) tiveram dificuldade em se adaptarem ao ensino remoto (desse total, 16,7% concordou totalmente com a assertiva). Esse fato é justificado por Coghlan (1993) ao destacar que a resistência à mudança ocorre porque, em processos de mudanças, os indivíduos têm que sair de uma situação conhecida para uma situação desconhecida tirando-os da zona de conforto habitual.

Gráfico 9 – Dificuldade de adaptação ao ensino remoto



Fonte: Elaboração própria, 2021.

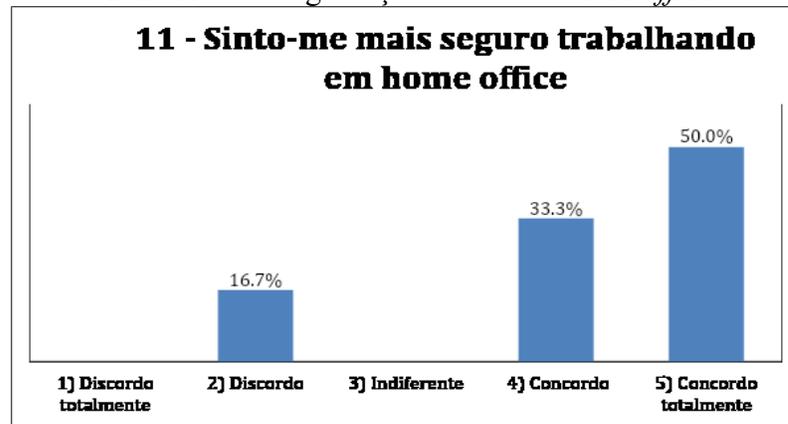
Apenas 41,7% dos participantes da pesquisa, de acordo com o Gráfico 10, acreditam ter “reconhecimento pelo trabalho que desempenham” e desse total apenas 16,7% concordou totalmente com a assertiva. Esse dado é preocupante e de acordo com Dutra (2002) a valorização das pessoas é concretizada com as recompensas recebidas por elas como contrapartida pelo trabalho. Assim, segundo o autor, as recompensas podem ser entendidas como o atendimento das expectativas e necessidades das pessoas.

Gráfico 10 – Reconhecimento no trabalho



Fonte: Elaboração própria, 2021.

O Gráfico 11 demonstra que a maioria dos docentes (aproximadamente 83,3%) da escola municipal estudada se sente mais seguro trabalhando em *home office* (50% concordou totalmente com a assertiva). Na realidade, a Pandemia do Coronavírus exigiu que o mundo corporativo de uma maneira geral se adaptasse à nova realidade: o isolamento social. Essa foi a estratégia mais eficaz de prevenir a Covid-19 e talvez por esse motivo o *home office* gere uma maior sensação de segurança entre os docentes.

Gráfico 11 – Segurança no trabalho *home office*

Fonte: Elaboração própria, 2021.

A partir da análise do Gráfico 12, é possível inferir que a metade dos respondentes não concordou com a assertiva: “consigo resolver todas as atividades que desenvolveria se estivesse no ensino presencial”. Ou melhor, 8,3% desse total discordou totalmente, 16,7% discordou e 25% foi indiferente à afirmação anterior.

Essa modalidade de trabalho apesar de gerar autonomia, é repleta de desafios, afinal exige do colaborador mais responsabilidade e principalmente disciplina em relação à gestão de tempo e meios de comunicação.

Gráfico 12 – Produtividade semelhante ao ensino presencial

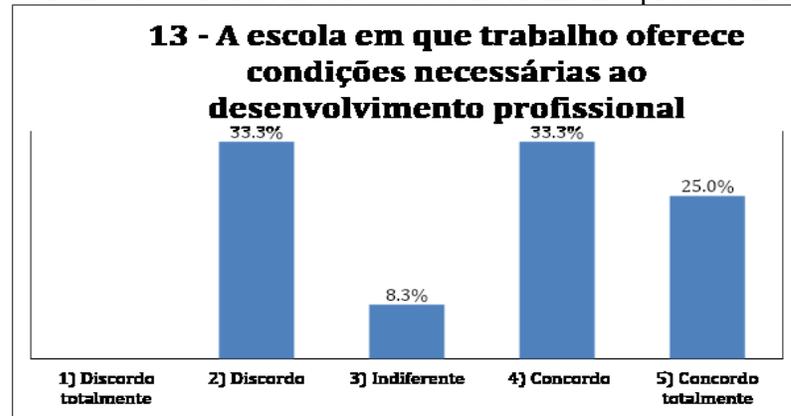


Fonte: Elaboração própria, 2021.

Identifica-se a partir do Gráfico 13 que um índice significativo dos professores (33,3%) discordou da afirmação: “a escola em que trabalho oferece condições necessárias ao desenvolvimento profissional”. Apenas 25% acredita totalmente nessa possibilidade. Talvez esse fato também possa contribuir para a rotatividade de pessoal, já que apenas 17% trabalham no local por mais de seis anos.

Amaral (2005) afirma que o gerenciamento efetivo do turnover é de fundamental importância e deve levar em consideração o desenvolvimento profissional na medida do possível. Assim, uma análise mais aprofundada sobre o assunto, fornecerá subsídios múltiplos e eficazes para a formulação ou reformulação das políticas e da função de Recursos Humanos das empresas.

Gráfico 13 – Possibilidade de desenvolvimento profissional



Fonte: Elaboração própria, 2021

Enfim, a maioria dos docentes da escola municipal Geraldo Luiz de Araújo acredita possuir concentração suficiente e gostar do trabalho, apesar de ter sentido dificuldade de se adaptar ao ensino remoto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ensino remoto é uma tendência mundial mesmo após a pandemia do Coronavírus, por isso é fundamental discutir a motivação dos docentes diante dos novos desafios. A partir das

discussões apresentadas na pesquisa foi possível responder à pergunta base da pesquisa que se referia à avaliação dos docentes de uma escola municipal da cidade de Areial – Paraíba sobre a motivação durante o processo de ensino-aprendizagem remoto diante da Pandemia do Novo Coronavírus.

Essa “nova fase” trouxe impactos nos aspectos educacionais nessa escola municipal. Percebe-se também que a pandemia e o isolamento social provocado por ela, gerou profundas transformações no processo de ensino aprendizagem, especialmente no que diz respeito aos recursos da área de tecnologia da informação.

De uma forma geral, apesar da maioria dos docentes revelar gostar do trabalho, a metade dos respondentes não se sente realizado no cargo que ocupa atualmente. Talvez isso esteja relacionado ao fato de não se sentirem reconhecidos no trabalho ou até mesmo ao fato das condições oferecidas no ambiente laboral não serem satisfatórias.

Mesmo o ensino remoto tendo sido uma imposição legal devido à Pandemia do Covid-19, uma parcela significativa dos professores acredita possuir concentração suficiente para exercer suas atividades. Além disso, a maior parte dos respondentes concordou com o fato da remuneração ser compatível com a responsabilidade exercida no ambiente laboral e que se sente mais seguro trabalhando em *home office*.

Constatou-se também que pelo menos a metade dos docentes teve dificuldade em se adaptar ao ensino remoto, pois toda mudança é alcançada pelo movimento de saída do status quo e isso muitas vezes gera desconforto nos profissionais de uma maneira geral. Percebeu-se ainda que segundo alguns participantes da pesquisa (33,3%) o trabalho não oferece condições necessárias ao desenvolvimento profissional. Esses dados se tornam relevantes e podem ser associados ao fato de um pequeno percentual (17% dos docentes) trabalhar na empresa por mais de seis anos.

Apesar dos avanços dessa pesquisa, surgiram limitações do estudo, tais como: considerou-se as respostas de apenas dos docentes em um período atípico, o da Pandemia do Coronavírus. Além disso, por mais que tenha sido enfatizado o fato de as informações serem sigilosas e que não seriam identificados os respondentes, pode ter havido um certo nível de temor à perda de emprego dos professores que não possuem estabilidade no emprego a partir das informações geradas.

Esse assunto já vem sendo discutido há algum tempo, mas se torna cada vez mais relevante propor discussões e aprimorar as práticas de gestão de pessoas. Enfim, sugere-se, portanto, mais pesquisas que de forma aprofundada possam instigar mais debates não apenas em escolas públicas, mas também nas privadas. Nesse sentido, haveria estudos comparativos entre as duas realidades distintas.

REFERÊNCIAS

AMARAL, E. B. **Desafios e implicações do turnover acelerado**. Disponível em: http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigos/140302-turn_over.shtm. Acesso em 12 abril de 2021.

AMARAL, Derly Jardim. **Um estudo crítico sobre as questões motivacionais**. Disponível em <http://w.w.w.revistaiberoamericana.org/ojs/index.php/ibero/article/view/7/1337>. Acesso em: 13 mai.2021.

ANDRADE, Rui Otávio de; Vilas Boas, Ana Alice. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação: uma viagem ao centro do conceito.** 2003. Disponível em: <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/1716.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2021.
- BOWDITCH, James L; BUONO, Anthony F. **Fundamentos de comportamento organizacional.** 6. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4 ed.- Barueri, SP: Manole, 2014.
- Coghlan, D. (1993). *A person-centred approach to dealing with resistance to change. Leadership and Organization.* Development Journal, 14(4), 10-14. doi: 10.1108/01437739310039433.
- COLELLA, Adrienne; HITT, MILLER, C. Chet; Michael A. **Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica.** Rio de Janeiro: LTC, 2007.
- DORJO, Denise Sodré. **Relações afetivas: reis possibilidades na educação à distância.** Ano:2011. Volume 4-número:2. Disponível em: <http://periódicos.letras.ufmg.br/index.php/textolivres>. Acesso em 30 de Abril. de 2021.
- DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2002.
- ENGELMANN, Erico. **A motivação dos alunos dos cursos de artes de uma Universidade pública do norte do Paraná.** Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.uel.br/document/?code=vtls000158187>. Acesso em: 20 maio. 2013.
- LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2011.
- MARTINELLI, S. C; e BARTHOLOMEU, D. **Escala de Motivação extrínseca e intrínseca.** Avaliação psicológica, jun 2007; v.6,p.21-31. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/Sielo.php?>. Acesso em 17 de Abril de 2021.
- MORAN, José. **Transformações na Educação impulsionadas pela crise.**2020.Disponível em: <http://www.2.eca.usp.br/moran/wp-content/uploads/2020/05/transforma.pdf>. Acesso em:02 de Maio 2021.
- RIBEIRO, Renata Aquino. **Introdução à EaD.** São Paulo: Pearson Education do Brasil,2014. Saraiva, Luciana Martins *et al.* Tensões que afetam os espaços de educação à distância. Psicologia de Estudo, Maringá. V.11, 2006.
- SOUZA, Lucas. **Qual será o futuro do home office pós pandemia?** Sebrae resposta.2020. Disponível em: <https://respostas.sebrae.com.br/qual-sera-o-futuro-do-home-office-pos-pandemia/>. Acesso em 01 de Março 2020.

TAMAYO, Álvaro; PASCHOAL, Tatiane. **A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas de trabalhador 2003**. Disponível em: <http://w.w.w.sielo.br/pdf/rac/v7n4o3.pdf>. Acesso em 12 mai.2021.

ULRICH, D. **Os Campeões de Recursos Humanos**: inovando para obter os melhores resultados. São Paulo: Futura, 1998.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**, 10 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

WUNCH, Laura; TURCHIELO, Luciana Boff, Brochet, Eliane Almeida Pereira. **As capacitações e o fomento para o uso das TICs**. Rio Grande do Sul. Educação à Distância, 2012.