

UM ESTUDO SOBRE MOTIVAÇÃO EM ESCOLAS DE ENSINO BÁSICO DE MINAS GERAIS EM TEMPOS DE COVID-19

Antônio dos Santos Silva ¹
Tânia Cristina da Silva ²

RESUMO

Este estudo explora os aspectos das teorias sobre motivação no ambiente das escolas de Ensino Básico. Procura-se entender como o conceito de motivação pode contribuir para o entendimento da posição de professores diante da mudança de método de ensino causado pela pandemia mundial do COVID-19 no início de 2020. Esta pesquisa classifica-se como estudo de caso descritivo, de abordagem quantitativa, de amostragem não-probabilística e por conveniência. Apresenta-se a percepção de 247 respondentes de escolas públicas e privadas sobre os estados psicológicos críticos e as dimensões do trabalho em escolas de ensino básico. Os resultados, que comparam as percepções das duas amostras, apontam para alguns elementos mais preocupantes nas escolas públicas sobre a organização do trabalho e sobre carreiras. Dentre as limitações mais marcantes deste trabalho pode-se citar o número pequeno de respondentes de escolas particulares, o que leva a sugerir que nos próximos estudos esta amostra seja aumentada proporcionalmente à dos respondentes das escolas públicas.

Palavras-chave: Motivação, Fatores de motivação, Educação básica, Covid-19.

INTRODUÇÃO

Nos estudos organizacionais o tema motivação tem recebido especial atenção desde meados do século XX, por meio, principalmente dos estudos pioneiros de Abraham Maslow (1908-1970) e Frederick Herzberg (1923-2000). Maslow apresentou a teoria conhecida como Pirâmide de Maslow e Herzberg a teoria dos dois fatores. Segundo esses autores, índices autos de motivação contribui para explicar o desempenho de pessoas e equipes no ambiente organizacional. Empiricamente, a motivação estaria relacionada à redução do absenteísmo, ao aumento da produtividade, à diminuição da rotatividade e autos índices de satisfação (CHIAVENATO, 2009; HERZBERG, MAUSNER e SNYDERMAN, 2011).

Este estudo explora aspectos das teorias sobre motivação no ambiente das escolas de Ensino Básico. Procura-se entender como o conceito de motivação pode contribuir para o entendimento do posicionamento dos professores diante da mudança de método de ensino

¹ Doutor em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/ Minas, Coordenador do Programa de Mestrado em Gestão, Planejamento e Ensino da Unincor prof.antonio.silva@unincor.edu.br;

² Mestranda do Mestrado Profissional em Gestão, Planejamento e Ensino da Universidade Vale do Rio Verde – UNINCOR, tania.silva@aluno.unincor.edu.br;

causado pela pandemia mundial do COVID-19 no início de 2020. Parte-se do pressuposto de que a motivação para o trabalho é importante para se compreender o sucesso profissional do indivíduo, o que se reflete no sucesso organizacional, pois motivação, satisfação e produtividade estariam interligadas. Isto explica o interesse de investigação da motivação por gerentes e estudiosos de comportamento organizacional nas últimas décadas.

No entanto, esse interesse de investigação não se estendeu aos profissionais da educação básica, principalmente os das redes públicas, apresentando uma lacuna a ser preenchida. Relatos apresentados nessa pesquisa apontam que estes profissionais se mostram cada vez mais desmotivados diante dos obstáculos que encontram para a sua realização do trabalho. Essa falta de motivação apresenta-se como objeto de estudos necessária aos pesquisadores que buscam apontar caminhos que possam ajudar a melhorar as dimensões do trabalho dos educadores, para usar a abordagem de Maslow e Herzberg.

Este artigo foi organizado em seções. Primeiramente procura-se compreender os aspectos fundamentais da motivação e a importância dela para o êxito do profissional da educação, a partir da leitura dos artigos de alguns autores Albanez e Carmo (2016); Bozzo et al. (2019), Oliveira e Estivalet (2019) e de Borges, Miranda e Freitas (2017) e Chiavenato (2009), a esse referencial segue o relato e discussão sobre uma pesquisa realizada com escolas públicas e particulares. Não se pretendeu apontar caminhos definitivos para o estudo da motivação, mas estimular a sua pesquisa no ambiente de escolas de Educação Básica, visto que se reconhece a carência destes nesse setor importante da sociedade. Reconhece-se a limitação do estudo aqui apresentado, que teve como sujeitos apenas professores do Estado de Minas Gerais, mas espera-se que daqui nasça o interesse de outros pesquisadores pela temática.

REFERENCIAL TEÓRICO

A palavra motivação derivada do latim *motivus*, *movere* e indica o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano. Já a motivação para o trabalho é uma expressão que indica um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa. Os primeiros estudos sobre satisfação no trabalho a aproximavam do conceito da motivação, que, por longo tempo, foi estudada como uma causa do comportamento humano, destacando-se os estudos desenvolvidos por Maslow, sobre a motivação com base na satisfação da hierarquia de necessidades humanas (FERREIRA *et al.*, 2020).

Entre os anos de 1970 e 1980, a motivação passou a ser considerada como atitude no

trabalho. A partir da década de 1990, a pesquisa assumiu um pressuposto humanístico e social, em que o interesse dos estudiosos se volta para o campo das emoções no contexto do trabalho, afetos positivos e negativos (FERREIRA *et al.*, 2020).

Entre as diversas teorias sobre a motivação, tem destaque a Teoria da Autodeterminação, de acordo com a qual os níveis de motivação se dividem em três grupos: desmotivação, motivação intrínseca e motivação extrínseca.

A desmotivação tem como característica o desinteresse e a falta de proatividade de quem realiza uma atividade o que geralmente fica bastante evidente. No terreno da educação, um professor desmotivado torna a aula insuportável, o que impede o sucesso do aprendizado (GUIMARÃES e BUZUNECK, 2008; BORGES; MIRANDA; FREITAS, 2017).

Os modelos que descrevem o comportamento advindo da motivação e suas causas tem em Herzberg uma figura central. Esse autor apresentou os fatores que influenciam na motivação individual para o trabalho. Herzberg os dividiu em motivacionais ou intrínsecos e higiênicos ou extrínsecos. Sua pesquisa pioneira ficou famosa no meio organizacional gerando agendas que orientam pesquisas até os dias atuais.

Os fatores intrínsecos, apresentados por Herzberg, estão associados à atividade em si. A presença desses fatores em alto grau na atividade é o que motiva o indivíduo, gerando a satisfação ou prazer que ele sente ao realizá-la. Este tipo de motivação está relacionado à força interior que é capaz de se manter ativa até mesmo diante dos maiores obstáculos que o indivíduo encontrar para a realização do seu objetivo (BORGES; MIRANDA; FREITAS, 2017).

Os fatores extrínsecos estão associados ao ambiente e situações. São fatores higiênicos conforme a teoria de Herzberg. Bons exemplos são as premiações de campanhas para a equipe comercial ou o bônus oferecido para vendedores que alcançarem determinado valor de faturamento (que não equivale aos bônus oferecidos pelo governo em substituição aos reajustes dos professores) (BORGES; MIRANDA; FREITAS, 2017).

Alguns autores, embora Herzberg tenha afirmado que apenas os fatores intrínsecos são motivacionais, tendem a classificar a motivação em interna e externa, ampliando o alcance do conceito em seus estudos na educação. Por exemplo, para Bzuneck e Guimarães (2008), a motivação exterior ao indivíduo pode ser passível de uma subdivisão em motivação extrínseca por regulação externa, motivação extrínseca por regulação introjetada, motivação extrínseca por regulação identificada, e motivação extrínseca por regulação integrada.

Na literatura comportamental a motivação tem sido associada ao conceito de satisfação. No entanto, os autores deste trabalho preferem considerar a satisfação como uma das variáveis dependentes e a motivação como variável independente nos estudos comportamentais, embora

partam dos mesmos elementos analíticos (os fatores intrínsecos e extrínsecos do trabalho). Para Herzberg, Mausner e Snyderman (2011), a satisfação no trabalho depende dos fatores de motivação (intrínsecos), como promoção, reconhecimento, responsabilidade e realização. Já a insatisfação no trabalho está relacionada aos fatores de higiene (extrínsecos), como supervisão, remuneração, políticas corporativas e condições de trabalho. Esses autores afirmam, ainda, que o oposto da satisfação não é a insatisfação no trabalho, mas a não satisfação, pelo fato de que a satisfação está presente apenas nos casos de reforço na motivação, enquanto que a insatisfação está ligada à ausência dos fatores de higiene. Embora tenham sido considerados juntos em muitos estudos, neste trabalho optou-se por tratar-se apenas do conceito de motivação (HERZBERG, MAUSNER e SNYDERMAN, 2011).

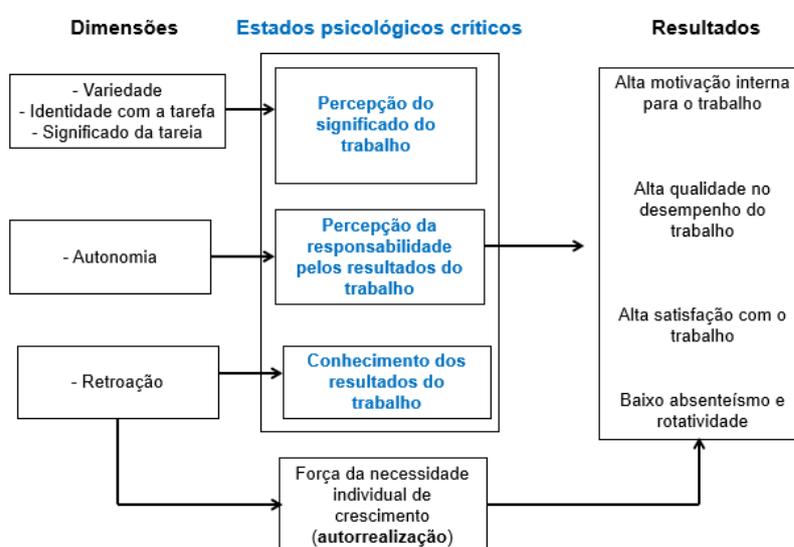
Ter profissionais da educação devidamente satisfeitos e motivados é fundamental para o sucesso do processo de ensino-aprendizagem, portanto este trabalho propõe, fundamentado nas teorias aqui explanadas, uma avaliação das dimensões da motivação para o serviço público, da satisfação com o trabalho e da relação com as sugestões criativas apresentadas por esses profissionais.

Boruchovich e Bzuneck (2004) comprovaram que há um relacionamento positivo entre a motivação dos alunos e a aprendizagem. Penna (1980, p.28) considera ser a motivação o fator que “desperta, mantém e dirige o comportamento do indivíduo para certo caminho”, daí a importância da motivação em todos os níveis de educação, do ensino infantil até o universitário, para criar nos alunos o entusiasmo pelos estudos, o melhor caminho para conseguirem bons resultados acadêmicos.

A discussão sobre motivação entre os profissionais de educação básica traz à tona a discussão sobre os três estados psicológicos críticos aplicados na teoria de motivação como indicadores individuais: 1- quando a pessoa encara seu trabalho como significativo ou de valor; 2- quando a pessoa se sente responsável pelos resultados do trabalho; 3- quando a pessoa conhece os resultados que obtém fazendo o trabalho. Esses três estados psicológicos estão associados à cinco dimensões essenciais de um cargo. Os estudos de psicólogos organizacionais demonstraram que quanto mais um cargo tiver a característica representada por cada uma dessas dimensões, tanto maior será o seu potencial para criar os estados psicológicos citados anteriormente. As dimensões são: 1- Variedade - é o número e variedade de habilidades exigidas pelo cargo, reside na gama de operações do trabalho ou no uso de uma diversidade de equipamentos e procedimentos para tornar o cargo menos repetitivo e menos monótono; 2- Autonomia - é o grau de independência e de critério pessoal que o ocupante tem para planejar e executar o trabalho; 3- Significado da tarefa - é o volume do impacto reconhecível que o cargo

provoca em outras pessoas, assim, quanto maior o significado das tarefas, tanto maior a responsabilidade experimentada pelo ocupante; 4- Identidade com a tarefa - unidade integral do trabalho, é a possibilidade de a pessoa efetuar uma peça de trabalho inteira ou global e poder claramente identificar os resultados de seus esforços; 5- Retroação - refere-se à informação de retorno que a pessoa recebe enquanto está trabalhando e que lhe revela como está desempenhando a sua tarefa (CHIAVENATO, 2009). Essas dimensões e os decorrentes estados psicológicos críticos de cada dimensão são apresentadas na figura 1, a seguir.

Figura 1: Relação entre as dimensões do trabalho e os três estados psicológicos críticos



Fonte: Chiavenato (2009, p. 220)

A partir das teorias de motivação expostas, essa pesquisa foi organizada para identificar os três estados psicológicos e os fatores intrínsecos e extrínsecos nas atividades dos (as) professores (as) de demais profissionais de educação básica.

METODOLOGIA

Esta pesquisa classifica-se como uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, de amostragem não-probabilística e por conveniência (Mattar, 1996; Creswell, 2007).

O universo da pesquisa foi representado por professores e demais profissionais de escolas de educação básica de Minas Gerais, públicas e privadas. Utilizou-se as redes sociais para dinamizar o alcance da pesquisa. Assim foram retornadas 249 respostas, sendo que 2 foram descartadas. Foram descartados dos questionários: o 12º por não constar as respostas das questões 7 em diante; e o 59º por ser de cidade fora de Minas Gerais.

As informações coletadas procedem de profissionais de escolas públicas e privadas, sendo a sua maioria composta de professores e de profissionais administrativos.

Os procedimentos para coleta de dados primários decorreram nas etapas descritas a seguir. A construção do questionário ocorreu em abril, testes e aplicação ocorreram nos meses de maio e junho de 2020. Segundo Malhotra (2001) a realização de tal procedimento revela-se significativo ao permitir verificar, a priori, se os itens do instrumento são compreensíveis e se a sequência das questões se encontra bem delineada.

Com base no referencial teórico da pesquisa “Diagnóstico de qualidade de vida no trabalho em escolas de educação básica em Minas Gerais” formatou-se um questionário composto por 15 itens, sendo que as questões de 1 a 7 foram construídas para identificação dos respondentes. As percepções foram medidas por escalas do tipo Likert, de 10 pontos, sendo 1 discordo totalmente e 10 concordo totalmente (MATTAR, 1996; CRESWELL, 2007).

O projeto, tanto quanto o questionário (elaborado no Google Forms) foi submetido ao Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP através da Plataforma Brasil, por se tratar de pesquisa com seres humanos. Foi anexado na submissão ao conselho um Termo de Consentimento e livre Esclarecimento (TCLE). O projeto encontra-se aprovado na Plataforma Brasil. Quando autorizada a pesquisa, o convite à participação se deu por envio eletrônico através do e-mail de escolas e de grupos de WhatsApp de professores. Utilizou-se de influenciadores neste processo para fazer circular o questionário. O envio do instrumento de pesquisa (questionário) será por meio eletrônico (internet). A plataforma utilizada para envio da pesquisa online foi a Google docs.

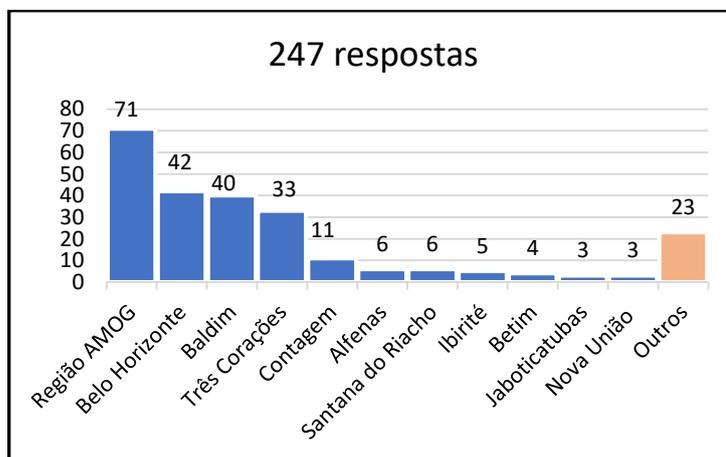
Para verificar as percepções dos participantes, a amostra foi dividida em duas categorias: escola pública e escola privada. Na análise se utilizou técnicas de estatística descritiva, indicando frequências e porcentagens, representados por tabelas e gráficos, organizados e construídos no Microsoft Excel 2019. A fim de mensurar os níveis de percepção quanto à motivação dos respondentes, utilizou-se a estatística descritiva (média, mediana, desvio-padrão e intervalos) (STEVENSON, 2001).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram da pesquisa 33 cidades de Minas Gerais, distribuídas entre região metropolitana de Belo Horizonte e interior. Das cidades do interior cita-se a expressiva participação de Baldim (cidade da região metropolitana de Belo Horizonte), Três Corações e da Região AMOG, que se compõe de cidades que fazem parte de uma cooperativa de

municípios do sul de Minas Gerais. Na figura 2 a seguir, a coluna “outros” reúne todas as cidades que retornaram uma ou duas respostas de questionários completos, compondo 23 cidades.

Figura 2: cidades que participaram da pesquisa



Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Participaram da pesquisa 247 pessoas, sendo que 220 respondentes trabalham em escolas públicas e 27 em escolas privadas. Conforme a tabela apresentada a seguir, dos profissionais que participaram da pesquisa a predominância é para os efetivos para escolas públicas e para os contratados por tempo indeterminado para escolas particulares. Na estratégia de análise de dados já se previa que esta característica da amostra pode interferir nas percepções dos respondentes. Por isso, optou-se por dividir as observações entre escolas públicas e privadas. A distribuição dos sujeitos que responderam à pesquisa está na figura 3 a seguir:

Figura 3: Respondentes da pesquisa

Cargo	Rede pública	Fr.	Rede particular	Fr.
Professor	159	72%	25	93%
Administrativo (diretor(a), orientador(a))	43	20%	2	7%
Suporte (Biblioteca, laboratórios, etc. psicopedagogia, etc.)	11	5%	0	0%
Conservação (limpeza, segurança, transporte)	7	3%	0	0%
Total	220	100%	27	100%

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Nas respostas espontâneas gerada pelo método de acessibilidade, tem-se um quadro que privilegia a análise do corpo docente e administrativo nas duas amostras, sendo que, nas escolas públicas, professores e profissionais administrativos somam cerca de 92% dos respondentes e nas escolas privadas, professores e profissionais administrativos somam 100%. Para uma

análise mais criteriosa de aspectos como liderança e organização do trabalho (fatores extrínsecos ou higiênicos), 45 profissionais entre os 247 que responderam possuem cargos administrativos.

Tabela 1: Resumo das questões relacionadas com motivação

Questão	Escola pública - 220 respostas					Escola privada - 27 respostas				
	Mín	Média	Desvio Padrão	Mediana	Máx	Mín	Média	Desvio Padrão	Mediana	Máx
7- A jornada de trabalho na escola é suficiente para desempenhar as tarefas sob minha responsabilidade.	1	7,17	2,55	8,00	10	5	8,22	1,76	8,00	10
8- A escola oferece condições físicas adequadas para o desempenho das tarefas.	1	6,60	2,52	7,00	10	4	8,59	1,80	9,00	10
9- O ambiente de trabalho na escola oferece riscos à sua saúde (doenças ocupacionais, estresse, outras)	1	6,11	2,93	7,00	10	1	4,56	3,20	4,00	10
10- Você possui autonomia no desenvolvimento de suas tarefas.	2	7,48	2,13	8,00	10	3	8,11	2,19	9,00	10
11- Os treinamentos recebidos são suficientes para o desempenho das tarefas diárias.	1	6,18	2,44	7,00	10	1	7,52	2,47	8,00	10
12- A sua atividade na escola permite que você utilize todas as suas capacidades e habilidades.	1	7,01	2,26	7,00	10	4	8,74	1,61	9,00	10
13- Você sabe qual é a contribuição de suas tarefas nos resultados gerais da escola.	1	7,93	2,16	8,00	10	4	8,59	1,62	9,00	10
14- Trabalhando na escola você sente que possui oportunidades de crescimento profissional.	1	5,89	2,93	6,00	10	1	8,37	2,11	9,00	10
15- Existe na escola um processo de educação continuada permitindo seu crescimento pessoal.	1	5,29	3,04	5,00	10	1	6,93	3,06	8,00	10

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

A pesquisa busca pelos os três estados psicológicos críticos nas pessoas envolvidas no trabalho escolar. Uma questão direta formulada sobre estes estados psicológicos poderia não trazer resultados satisfatórios. Optou-se então por fazer afirmações sobre o trabalho para daí inferir sobre as percepções dos pesquisados.

Para facilitar a identificação das duas categorias serão usadas as abreviações de (PU) para escola públicas e (PR), para escola privadas. Sendo que seguindo a lógica da tabela resumo a primeira nota de percepção se refere sempre à escola pública.

A questão número 7 explora o conhecimento do respondente sobre a dimensão do trabalho realizado. Só consegue responder com clareza se o tempo é suficiente para realizar a tarefa, aquele que conhece a tarefa a ser realizada. Há maior discordância dos profissionais das escolas públicas neste quesito, representado pelas médias (PU 7,17; PR 8,22). É possível perceber aí aspectos como negociação de tempo e de planejamento para a realização da tarefa. Infere-se daí que quanto mais motivado mais atenção o profissional dá ao planejamento. Em educação o planejamento está intimamente vinculado aos resultados esperados com os alunos.

Utilizando-se como referência a mediana para avaliar as respostas desta questão observa-se que nas duas amostras, de escola pública e privada, 50% dos respondentes marcaram como resposta 8 (PU e PR = 8), ou mais. Isto significa que na percepção dos respondentes da pesquisa há um forte consenso de que o tempo para realizar a tarefa é suficiente, todavia, é preciso verificar outras medidas para fazer uma análise mais precisa dos achados. O intervalo de respostas das escolas pública é maior que da escola privada e o desvio padrão indica uma maior dispersão nas respostas dos respondentes da escola pública. Isto indica que os 50% dos respondentes da escola pública se distribuem ao longo de todo o espectro de possibilidades de resposta, apresentando uma média bem menor que a escola privada. Assim pode se afirmar que em relação à percepção dos profissionais da escola privada, os que atuam na escola pública possuem um consenso menor sobre questões que envolvem a alocação de tempo para as atividades, denunciados pelas médias.

Na questão 8 a diferença entre as condições de trabalho pode ser percebida por todas as medidas de percepção. Pode se afirmar que as condições de trabalho nas escolas privadas são superiores àquelas percebidas na escola pública. Média, mediana e desvio padrão indicam que há um forte indício que os elementos extrínsecos do trabalho, elementos contextuais nas escolas públicas comprometem mais a realização do trabalho, comprometendo o nível de motivação dos profissionais das escolas públicas.

A questão 9 inverte as proporções de concordância. Nela, escores maiores estão associados à riscos à saúde que também faz parte do contexto do trabalho, produzindo efeitos negativos sobre a motivação dos profissionais. Neste caso, é possível inferir que (doenças ocupacionais, estresse, outras) são mais comuns em profissionais das escolas públicas. Uma vez que quase 100% dessa amostra está envolvida diretamente com o ensino é bastante preocupante esta observação. É possível a partir deste quadro, pensar em estudos mais profundos sobre higiene e saúde no trabalho em escolas públicas.

Na questão 10 explora-se um elemento intrínseco apontado como fator motivacional e promotor dos três estados psicológicos críticos. As respostas desta questão completam as respostas da questão 7. Pode-se compreender o porquê das diferenças percebidas naquela questão. Há menos liberdade de ação em escolas públicas que em escolas privadas. Pode-se referenciar esta análise em todas as medidas de escore inferior da escola pública. Sendo assim, pode-se afirmar que em relação à escola privada de ensino de educação básica, o nível de motivação dos profissionais é menor

A questão 11 também está associada ao acompanhamento do professor em suas atividades cotidianas. Nas escolas privadas este acompanhamento é mais próximo e o

planejamento parece ser mais efetivo. O escores indicam a maior preocupação das escolas privadas como o treinamento para as atividades. Isto reflete na insegurança dos profissionais nas suas atividades diárias. O efeito do treinamento deficiente sobre a motivação e o moral da força de trabalho é incontestável (BOZO, 2019).

A questão 12 versa sobre o conhecimento da tarefa e do autoconhecimento em relação à tarefa. Esta questão também está associada às duas dimensões da tarefa: significado da tarefa, identidade com a tarefa. A motivação para Maslow está associada ao acesso a cinco níveis. O nível mais alto é autorrealização. Este nível só é alcançado se o profissional aplicar no seu trabalho toda a sua potencialidade tendo já recebido a aprovação social pelo seu desempenho e com alta autoestima. Ambas as escolas (pública e privada) apresentam escores altos neste quesito. No entanto, a escola privada parece detentora de maior potencial de autorrealização, principalmente pelo fator reconhecimento social do trabalho que se manifesta com o resultado do trabalho (BORUCHOVICH e BZUNECK, 2004).

A questão 13 é emblemática por se tratar de um dos fatores apontados pelos autores como um dos elementos mais importantes para se gerar os estados psicológicos críticos. A percepção da contribuição que sua tarefa traz para o resultado global é fator preponderante para se manter altos níveis de motivação no trabalho. Nesse sentido, as escolas apresentam escores altos, mas se destaca mais uma vez a escola privada sobressaindo sobre a pública, ainda neste quesito.

A questão 14 apresenta a grande discrepância entre todas as questões avaliadas. Mesmo havendo um predomínio das questões motivacionais na escola privada nas demais questões, em nenhuma as diferenças se revelam tão marcantes. Aqui se revela um grande gargalo da escola pública: as oportunidades de crescimento profissional são muito reduzidas.

Das questões avaliadas a de número 15 apresenta os escores mais baixos nas duas categorias. Médias, medianas e as outras medidas indeterminam as percepções sobre crescimento pessoal. Acredita-se que trata de um efeito negativo da pandemia pela qual se passa no momento da pesquisa. Mas, não só isto. A profissão de professor (a) tem recebido críticas de pessoas atuantes em seus vários segmentos, que julgam que a profissão docente têm péssimas condições de trabalho, além disso não é reconhecida e nem valorizada. Não há muita motivação em se adquirir uma formação continuada num ambiente organizacional que não premia adequadamente este esforço (ROMERO, 2001).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo trouxe à tona uma discussão sobre a motivação dos professores que atuam na educação básica. Principalmente num período em que o trabalho sofreu uma mudança mais radical das últimas décadas com a adoção do trabalho remoto alguns aspectos da atividade do ensino se apresentam mais determinantes para se obter resultados, como o uso da internet. No mesmo grau de importância se insere a motivação dos professores para levarem adiante este desafio.

Considerando o quadro atual das discussões sobre metodologias do ensino, este trabalho visou contribuir num outro sentido, abordando elementos vinculados a um dos principais agentes do processo de ensino: os professores. Sendo assim pode-se listar as principais contribuições oferecidas por este estudo: 1- há uma clara vantagem nos índices de motivação das escolas particulares em relação às escolas públicas; 2- as principais efeitos listados como interferência na motivação dos professores podem estar associados com infraestrutura de trabalho, treinamento e perspectivas profissionais da classe de professores; 3- há urgência de políticas públicas mais eficazes para valorização de professores da rede pública que afetem a autoestima e autorrealização destes profissionais.

A motivação dos professores não explica todos os problemas que a educação brasileira possa estar atravessando, todavia, estes autores a consideram preponderante para se discutir a qualidade no ensino.

Assim este estudo apresenta limitações para discutir todos os elementos problemáticos no ensino em geral e no ensino público em particular. Sendo assim, o principal intuito foi o de contribuir com as discussões que de um modo geral poderão apontar soluções para o debate da qualidade em educação. Dentre as limitações mais marcantes deste trabalho pode-se citar o número pequeno de respondentes de escolas particulares, o que leva a sugerir que nos próximos estudos esta amostra seja aumentada proporcionalmente à dos respondentes das escolas públicas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Isabel de. **Formação do professor do Ensino Superior**. São Paulo: Cortez, 2012a.

BORGES, Marina Salgado; MIRANDA, Gilberto José; FREITAS, Sheizi Calheira. A teoria da autodeterminação aplicada na análise da motivação e do desempenho acadêmico discente do curso de ciências contábeis de uma instituição pública brasileira. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, v. 14, n. 32, p. 89-107, ago. 2017. ISSN 2175-8069. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/contabilidade/article/view/2175->

[8069.2017v14n32p89](https://doi.org/10.5007/2175-8069.2017v14n32p89)> Acesso em: 03 jul. 2020. doi: <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2017v14n32p89>.

BORUCHOVITCH, E.; BZUNECK, J. A. **A motivação do aluno: contribuições da psicologia contemporânea**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

BOZZO, Andrea Luisa et al. Ideologia de vida e motivação empreendedora. **Race: revista de Administração, Contabilidade e Economia**. Joaçaba, SC, v. 18, n.2, p. 281-298, maio/ago. 2019.

CARMO, Bianca Misko Braz do; ALBANEZ, Tatiana. Relação entre motivação dos alunos e práticas pedagógicas empreendidas na FEA-USP. **Revista Universo Contábil**, FURB, Blumenau, v.12, n.2, p. 96-116, abr./jun. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto, Recursos humanos: o capital humano das organizações. 8.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FERREIRA, S.D.; FERRAZ, S. F. de S.; PAIVA, L. E. B.; DIAS, S. M.; REBOUÇAS, P. Valores e satisfação no trabalho dos servidores públicos em uma seccional da justiça federal. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v.14, n.38, p. 3608-3631, Maio /Agosto, 2020.

GUIMARÃES, S; BZUNECK, J. A Propriedades psicométricas de um instrumento para avaliação da motivação de universitários. **Ciências e Cognição**, Ilha do Fundão, v.13, n. 1, p.101-113, março de 2008.

GUIMARÃES, S; BZUNECK, A. J; SANCHES, S. F. Psicologia educacional nos cursos de licenciatura: a motivação dos estudantes. **Psicologia Escolar e Educacional**, Campinas, v.6, p. 11-19, 2002.

CRESWELL, J.W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2ª. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

HERZBERG, F., MAUSNER, B. e SNYDERMAN, BB. **A motivação para o trabalho**. Vol. 1, Publicadores de transações, Piscataway, Nova Jersey, 2011.

MATTAR, F. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Atlas, 1996

PENNA, A. G. **Aprendizagem e motivação**. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

ROMERO, L.; CASANOVAS, J. M.; Hervás, I.; CORTÉS, R.; Artigas, F. Em **Antidepressants: New Pharmacological Strategies**; Skolnick, P., ed.; Humana Press: New Jersey, 1997, cap. 1.

STEVENSON, Willian J. **Estatística Aplicada à Administração**. São Paulo: Harbra, 2001