



LUANA VITÓRIA BARBOZA DA SILVA

**PANDEMIA: ANÁLISE COMPARATIVA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL ENTRE
PROFESSORES DE COLÉGIOS PÚBLICOS E PRIVADOS DE JI-PARANÁ/RO**

Ji-Paraná

2021

LUANA VITÓRIA BARBOZA DA SILVA

**PANDEMIA: ANÁLISE COMPARATIVA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL ENTRE
PROFESSORES DE COLÉGIOS PÚBLICOS E PRIVADOS DE JI-PARANÁ/RO**

Artigo apresentado no curso de
Administração do Centro Universitário São
Lucas 2021, como requisito parcial para
conclusão do curso.

Orientadora Prof.^a Mestre Márcia Cristina
Teixeira.

Ji-Paraná

2021

ATA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ATA Nº 01/2021 DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

No segundo dia 22 do mês de junho de 2021, no horário das 19h às 19h40 reuniram-se o(a) Orientador(a) professor(a) Marcia Cristina Teixeira os(as) professores (as) Leandro Carlos Magnabosco e Braian de Souza Bulian para comporem Banca Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso, sob a presidência do(a) primeiro(a), para analisarem a apresentação do trabalho **“Pandemia: Análise comparativa da inteligência emocional entre professores de colégios públicos e privados de Ji-Paraná/RO”**. Após arguições e apreciação sobre o trabalho exposto foi atribuída à menção como nota do Trabalho de Conclusão de Curso do(a) acadêmico(a): Luana Vitoria Barboza da Silva.

Obs: Trabalho de Conclusão de Curso (X) aprovado ou () reprovado com nota total de 10,0 (_dez_) pontos, sendo atribuídos o valor 10,0 (dez) ao trabalho escrito e 10,0 (dez) à apresentação oral.

Luana Vitoria Barboza da Silva

Luana Vitoria Barboza da Silva

Marcia Cristina Teixeira

Mestre, Márcia Cristina Teixeira

Braian de Souza Bulian

Especialista, Braian de Souza Bulian

Leandro Carlos Magnabosco

Especialista, Leandro Carlos Magnabosco

Marcia Cristina Teixeira

Mestre, Márcia Cristina Teixeira

Obs.: Com exceção dos campos de preenchimento das notas, todos os demais campos devem ser digitados com antecedência, utilizando o gênero adequado à cada componente da banca.

LICENÇA DE ARMAZENAMENTO E DISTRIBUIÇÃO NÃO EXCLUSIVA

Autor: Luana Vitoria Barboza da silva RG:1324225 CPF:030.233.472-63 E-mail: lubarbozzav@hotmail.com Orientador: Márcia Cristina Teixeira Coordenação: Administração. Título do documento: Pandemia: Análise Comparativa da Inteligência Emocional entre Professores de Colégios Públicos e Privados de Ji-Paraná/RO

TERMO DE DECLARAÇÃO

Declara que o documento entregue é seu trabalho original, e que detém o direito de conceder os direitos contidos nesta licença. Declara também que a entrega do documento não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade.

Declara que, se o documento entregue contém material do qual não detém os direitos de autor, obteve autorização do detentor dos direitos de autor para conceder à Faculdade São Lucas os direitos requeridos por esta licença, e que esse material cujos direitos são de terceiros está claramente identificado e reconhecido no texto ou conteúdo do documento entregue. Se o documento entregue é baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não a Faculdade São Lucas, declara que cumpriu todas as obrigações exigidas pelo respectivo contrato ou acordo. Termo de Autorização

Na qualidade de titular dos direitos de autor do conteúdo supracitado, autorizo que: a Biblioteca Dom João Batista Costa da Faculdade São Lucas pode converter e disponibilizar gratuitamente em seu repositório institucional a obra em formato eletrônico de acordo com a licença pública Creative Commons CC BY-NC-ND; que pode manter mais de uma cópia da obra depositada para fins de segurança, back-up e/ou preservação.

A obra continua protegida por Direito Autoral e/ou por outras leis aplicáveis. Qualquer uso da obra que não o autorizado sob esta licença ou pela legislação autoral é proibido.

Ji-Paraná, 23 de junho de 2021.

Luana Vitoria da Silva

ASSINATURA DO AUTOR E/OU DETENTOR DOS DIREITOS AUTORAIS

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

S586p Silva, Luana Vitória Barboza da.

Pandemia: análise comparativa da inteligência emocional entre professores de colégios públicos e privados de Ji-Paraná/RO. / Luana Vitória Barboza da Silva. – Ji-Paraná, 2021. 105 f. : il.

Artigo Científico (Curso de Administração) – Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2021.

Orientadora: Prof.^a Ma. Márcia Cristina Teixeira.

1. Inteligência emocional. 2. Educação. 3. Pandemia. 4. Gestão de pessoas. 4. Qualidade de vida. 5. Trabalho Docente I. Teixeira, Márcia Cristina. II. Título.

CDU 005.32

Ficha Catalográfica Elaborada pelo Bibliotecário Giordani Nunes da Silva CRB 11/1125

LUANA VITÓRIA BARBOZA DA SILVA

**PANDEMIA: ANÁLISE COMPARATIVA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL ENTRE
PROFESSORES DE COLÉGIOS PÚBLICOS E PRIVADOS DE JI-PARANÁ/RO**

Artigo apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário São Lucas, como requisito de aprovação para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Professora Mestre Márcia Cristina Teixeira.

Ji-Paraná, 22 de junho de 2021

Resultado:

BANCA EXAMINADORA

Itado: _____

Márcia Cristina Teixeira

Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná

Braian de Souza Bulian

Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná

Leandro Carlos Magnabosco

Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná

PANDEMIA: ANÁLISE COMPARATIVA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL ENTRE PROFESSORES DE COLÉGIOS PÚBLICOS E PRIVADOS DE JI-PARANÁ/RO¹

Luana Vitoria Barboza da Silva²

Márcia Cristina Teixeira³

RESUMO: A inteligência emocional nunca esteve tão citada como nos dias atuais, a pandemia trouxe transformações no ambiente de trabalho provocando constantes pressões em toda a esfera humana. O objetivo deste estudo foi analisar e comparar a inteligência emocional entre professores dos colégios públicos e privados de Ji-Paraná/RO em tempos de pandemia, bem como todo o suporte oferecido pelos líderes no desenvolvimento, treinamento e tecnologia. A metodologia utilizada para a pesquisa foi a qualitativa e quantitativa de caráter exploratório e descritivo. A coleta de dados aconteceu por meio do questionário do tipo fechado, do qual foi identificado a qualidade vida no trabalho dos professores dentro do ambiente inserido, a investigação do nível de cada habilidade da I.E. Uma das habilidades mais desenvolvidas entre todos os colégios foi a autoconsciência, e a comparação entre os comportamentos dos professores que obteve similaridades e diferenças entre os colégios, e quatro abordagens de entrevistas semiestruturadas com as líderes, identificando as ações desenvolvidas.

Palavras-chave: Inteligência emocional; Educação; Pandemia; Gestão de pessoas.

PANDEMIC: COMPARATIVE ANALYSIS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE BETWEEN TEACHERS FROM A PUBLIC AND PRIVATE SCHOOLS IN JI-PARANÁ/RO

ABSTRACT: Emotional intelligence has never been more cited than it is today, the pandemic has brought changes in the work environment causing constant pressure across the human sphere. The objective of the study was to analyze and compare the emotional intelligence between teachers from public and private schools in Ji-Paraná / RO in times of pandemic, as well as all the support offered by leaders in development, training and technology. The methodology used for the qualitative and quantitative research of exploratory and descriptive character. Data collection took place through the closed type, from which the quality of life at work of teachers within the inserted environment was identified, an investigation of the level of each skill of the IE, where one of the most developed skills among all schools was self-awareness. , and the comparison between the behaviors of teachers who obtain similarities and differences between schools, and the four different ones characterized as semi-structured with leaders, identifying the actions developed.

Key-words: Emotional intelligence; Education; Pandemic; People management.

¹ Artigo apresentado no curso de graduação em Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná 2021, como requisito para conclusão do curso, sob orientação da professora Mestre Márcia Cristina Teixeira. E-mail: marcia.fonganca@gmail.com

² Acadêmica do curso de Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2021. E-mail: lubarbozzav@hotmail.com

³ Mestre em Estratégia e Organizações. Professora do curso de Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná 2021. E-mail: marcia.fonganca@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Com base na realidade do mundo atual, é possível enxergar as profundas transformações no ambiente de trabalho provocado por constantes pressões em toda a esfera humana. Diante disso, foi necessário e importante desenvolver estudos com maior ênfase no uso e controle inteligente das emoções fundamentado pela teoria da inteligência emocional. Compreende-se, que as pessoas que sabem gerir melhor suas próprias emoções obtêm maior sucesso quanto ao nível relacional e na carreira profissional.

A inteligência emocional nunca esteve tão citada como nos dias de hoje. A pandemia da COVID-19 causou conflitos gigantescos na saúde pública, e nas condições de vida das pessoas na maior parte dos países, e por isso profissionais e instâncias do governo buscaram prover assistência e redução da contaminação do vírus (Tan et al., 2020; The Lancet, 2020 apud Cruz et al., 2020).

Com os olhos voltados para a educação, professores buscaram se adequar ao novo normal procurando todos os esforços para manter a qualidade de ensino, reinventando estratégias e definindo novas dinâmicas, ajustando às necessidades dos alunos, às contingências, às restrições e competências tecnológicas, de modo que se adaptassem aos poucos pela mediação das tecnologias digitais (Loureiro, Rodrigues e Mattar, 2020). Diante dessa situação, a dúvida que permeou é se professores de uma escola pública tiveram as mesmas condições de uma escola privada, referente ao suporte recebido pelos líderes, tecnologia, treinamento e desenvolvimento, assim como também o gerenciamento da inteligência emocional por parte dos professores quando há uma exigência maior em suas responsabilidades.

Este estudo tem por objetivo geral comparar o gerenciamento da inteligência emocional entre professores de uma escola pública e privada de Ji-Paraná/RO em tempos de pandemia, sendo necessário atingir os objetivos específicos como: Caracterizar o ambiente e o perfil profissional, investigar os níveis dos 5 pilares da inteligência emocional de Goleman e por meio disto, comparar o gerenciamento destes 5 pilares da inteligência emocional entre professores de uma escola pública e privada no período da pandemia.

Este artigo busca ressaltar a seriedade do desenvolvimento de pessoas e, nesse caso, trata-se da importância do desenvolvimento da inteligência emocional no local de trabalho como a competência que permite que o profissional se adapte a situações não controláveis que pode ser temporária ou não, o qual também contribuí para o aperfeiçoamento de suas ações em seus resultados profissionais. Através do resultado

obtido pelo domínio de comparação, professores e gestores podem avaliar o ambiente inserido e o ser profissional criando vertentes que auxiliem nas propostas de ensino que favoreçam e tragam transformações no contexto educacional.

2 TEORIA DE BASE

O referencial teórico tem como abordagem temas considerados relevantes para a elaboração deste estudo. Foi estruturado um modelo teórico, de modo que, abrangesse de um contexto geral ao mais específico para elucidar determinados aspectos que alcance o seu objetivo. Dessa forma, apresenta-se o conceito de gestão de pessoas e seu papel como desenvolvimento de pessoas, posteriormente abrangeu-se o conceito e aspectos da emoção e o entendimento da gestão da emoção permitindo a identificação a inteligência emocional e suas habilidades. Por fim, será mencionado a tecnologia e educação e a importância do desenvolvimento das habilidades socioemocionais na área educacional.

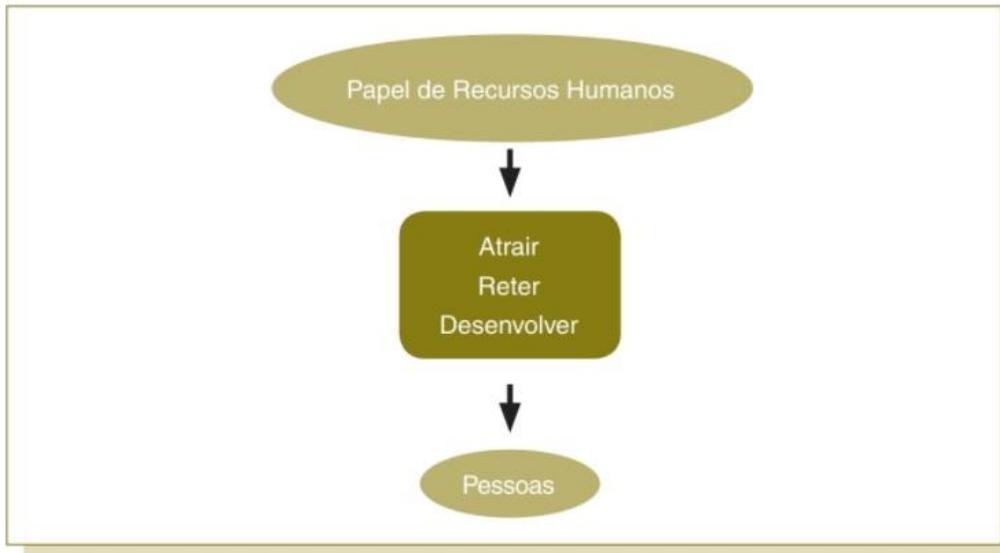
2.1 Gestão de pessoas.

Os passos que se deram entre os modelos de gestão de pessoas ao longo da história, era no sentido de que fosse reconhecido os recursos humanos como um ativo não somente custos minimizados. Conforme a consequência, foi vista como um conjunto amplo de instrumentos e processos de avaliação e desenvolvimento o que são agrupadas as práticas de gestão o que fazem parte da administração de recursos humanos da organização. As ações operacionais chamadas de tradicionais continuam fazendo parte da gestão, entretanto ela se expande observando mais além do que pequenos processos e sim capitando e capacitando o capital humano através do recrutamento e seleção; cargos e salários; treinamento e desenvolvimento; segurança no trabalho e departamento pessoal (Arellano, 2017).

Nesse caso, o setor de gestão de pessoas dentro da organização, é um processo de atrair e reter profissionais do mercado que possam se manter alinhados com o propósito da organização. A partir deste princípio, é possível envolvê-los e buscar o desenvolvimento do capital humano aumentando a competitividade da organização. O setor de RH busca trabalhar o relacionamento interpessoal como também a construção de uma carreira significativa, formando profissionais motivados e muito bem preparados para o mercado de trabalho.

Mascarenhas (2008) apud Arellano (2017), enfatiza que o setor de RH amplia seu desempenho nas organizações tomando uma posição de intermédio entre as necessidades da empresa e as dos funcionários exercendo um trabalho mais humanizado.

Figura 1: Gestão de Pessoas: a função de recursos humanos.



Fonte: RIBEIRO (2012, p. 3)

O conceito de gestão de pessoas se aplica conforme a ideologia que é pregada nas organizações, é uma área bastante compassiva, pois se trata de uma área contingencial e situacional por depender de vários aspectos culturais, organizacionais, ambientais, tecnologia e outras variáveis importantes, o qual também dependem das particularidades de cada pessoa em questão podendo assim se constituir uma organização de acordo com seu mix que os torna única. (Chiavenato, 2014).

Para Ribeiro (2012, p.1) "O objetivo principal da área de Recursos Humanos é administrar as relações da organização com as pessoas que a compõe, consideradas, hoje, parceiras do negócio, e não mais meros recursos empresariais". Essa ideia transmite que o capital humano é uma parte essencial da empresa para que se mantém interligada com a administração do relacionamento da organização junto com os seus objetivos.

Tendo como base o sentido de Chiavenato e Ribeiro respectivamente, a gestão de pessoas é elaborada de acordo com os ideais da organização, e que depende amplamente de situações internas e externas que podem vir a reformular as políticas da gestão de pessoas alinhadas com os objetivos da empresa de acordo com as mudanças do mercado e a globalização, e para isso, os recursos humanos entra como um fator importante para agregar pessoas dentro da organização que se tornam parceiras do negócio.

Uma boa gestão de pessoas possibilita que a organização alcance seus resultados esperados. Faz com que os colaboradores sejam mais envolvidos e efetivos considerando o capital humano como parte mais sensível e importante a ser investido e valorizado antes de qualquer recurso. A partir disso, o RH trabalha de uma forma mais estratégica facilitando a tomada de decisão e melhorando o clima organizacional por meio da comunicação interna aplicada.

2.1.1 Desenvolvimento de Pessoas.

Desenvolvimento de pessoas é uma das bases sólidas do processo de trabalho de gestão de pessoas, esse processo visa trazer qualidade de vida tornando o ambiente mais agradável, como também desenvolver as habilidades pessoais dentro da organização. Esse desenvolvimento busca obter um crescimento cognitivo e pessoal através das análises de questões vivenciada que os envolvem.

Segundo Noe (2015) o desenvolvimento está mais focado no futuro, nesse caso, ele prepara o colaborador para cargos ou empregos futuros, através das avaliações de personalidade, as habilidades desenvolvidas, a experiência de trabalhos ou o seu próprio talento.

Chiavenato (2014) salienta que apenas treinamento não é o suficiente para a organização, já que se trata de um esforço individual em consequência de um mundo completamente flexível, e para isso é importante que tenha um esforço mais amplo que requerem pessoas dinâmicas, por isso, o desenvolvimento de pessoas alcança melhores resultados de um modo geral.

O investimento que se tem por meio do desenvolvimento de pessoas possui um retorno significativo para a organização e para os colaboradores, a exemplo disso, temos as lojas Renner que lançou um programa de circuito que prevê troca de conhecimentos e novas competências, os resultados dessas ações apresentou um alto índice de engajamento dos seus colaboradores de 89%.⁴

É através do conhecimento, que os colaboradores em suas qualificações e competências, desenvolverão aptidões humanas onde se encontra a fecundidade e sucesso das empresas, e não apenas em máquinas e nos recursos materiais que são fornecidas. (WARTZMAN, 2010 apud NEVES e PEREIRA, 2012).

Percebe-se que ao transmitir conhecimento, habilidades e atitudes abrange também a qualidade de vida, relacionamentos interpessoais, motivação como fatores importantes para o crescimento pessoal e profissional. Ao buscar pelo desenvolvimento incide a busca por soluções e não por problemas, dessa forma, aumentando a capacidade cognitiva do pessoal, é uma maneira de engaja-los para o mercado futuro e aspirar novos projetos.

2.1.1.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

As afinidades e perspectivas entre a empresa e o empregado acometeram grandes transformações nos últimos anos. As organizações esperam de seus colaboradores mais conhecimento e qualificações, enquanto que do outro lado espera-se e a valorização do equilíbrio entre o tempo e o esforço destinado ao trabalho e o tempo disponível para a sua vida pessoal (Arellano, 2017)

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para Ballesteros (1996) apud Arellano (2017) se baseia em três principais vertentes: bem-estar, no campo social; saúde, no campo da medicina; nível de satisfação, no campo psicológico. O modelo proposto por Walton em 1973 está dividido em: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Uso e desenvolvimento de capacidades; Oportunidade de crescimento e segurança; Interação social na organização; constitucionalismo; Trabalho e espaço total de vida e Relevância da vida no trabalho (Fernandes 1996 apud Freire 2013)

Para Freitas e Souza (2009:1) apud Boas e Morin (2018) a Qualidade de Vida no Trabalho envolve a mobilização e empenho pessoal, como também a participação com o bem-estar do funcionário na efetivação das tarefas da empresa, visando conseguir a obtenção de metas da Qualidade Total. A qualidade de Vida no Trabalho existe para que possa melhorar as condições de trabalho de cada pessoa, de forma que eleva o nível de satisfação mais elevado dos funcionários.

⁴ Disponível em: <https://mercadoeconsumo.com.br/2020/09/28/renner-leva-transformacao-digital-para-a-gestao-de-pessoas/> Acesso em: 21, Out, 2020.

2.2 Emoções.

É inegável que as emoções possuem um papel importantíssimo na vida do ser humano, por esse papel elas desempenham grande parte do nosso comportamento nas relações interpessoais como também em nosso bem pessoal, tornando a vida mais desafiante e questionável diante das decisões tomadas, conseqüentemente podendo haver grandes impactos diários, e por essa forma, tornou-se um grande objeto de estudo pelos mais renomados pesquisadores.

Segundo Belzung (2010, p.17):

A emoção é uma perturbação aguda do indivíduo no seu conjunto, de origem psicológica, implicando o comportamento, a experiência consciente e o funcionamento visceral; A emoção é o sinal que prepara o organismo para o comportamento de urgência, o objectivo desse comportamento é restaurar a segurança (apud Medeiro, 2017, p.22).

O autor citado evidencia que as emoções são como uma espécie de sensações físicas, ou seja, é uma agitação que atua no corpo vindouras da consciência que causam perturbações ou distúrbios descritos por pessoas. Essas emoções são caracterizadas como um alarme, trazendo em mente de que nosso corpo estaria se autodefendendo dessas manifestações como forma de perigo.

Para Damásio (2003) apud Silva (2010) a definição de emoção é formada por uma alteração psíquica e física o que desencadeava através de um estímulo, o qual experimentava colocava o corpo como reação a esse estímulo, o que se entende que essas emoções são um meio apropriado de se observar a atmosfera que nos cerca ocasionando uma reação de forma adaptada.

Tanto um autor como o outro assumem que as emoções se despontam por meio de algum aguilhão que passa pela forma psíquica e posteriormente são transmitidas para o corpo físico, e essas sensações são chamadas de fisiológicas como por exemplo: Batimentos cardíacos, tremores nas pernas, suores frios, falta de ar e ataques de pânico, não ficando prendido somente no corpo, também podem causar perturbações na forma cognitiva o que significa será impulsionado por ações.

Para Filliozat (2000, p.29) apud Medeiro (2017, p. 24) “O papel das emoções é o de assinalar os acontecimentos que são significativos para o indivíduo e motivar os comportamentos que permitem geri-los”. Entende-se que as emoções devem ser filtradas como as mais importantes e que obtém valor para o indivíduo buscando a motivação para seus comportamentos e administrar seus atos conforme as emoções que deram mais ênfase.

Em se tratando de emoções e sentimentos, deve-se saber distinguir suas diferenças e como são acontecidas. Segundo Damásio (2000) apud Silva (2010) o que diferencia essencialmente as emoções de sentimentos, é que as emoções são voltadas para o exterior enquanto que os sentimentos são voltados para o interior, as emoções geram sentimentos e ter emoções significa ter sentimentos. Ou seja, o sentimento que começa externamente são as emoções e dessa forma são sentidas internamente nomeados de sentimentos. Damásio (2000) apud Silva (2010) ainda reforça que por mais que os sentimentos são vindos das emoções, nem todos os são, pois nem todos os sentimentos provém de emoções.

Dessa forma, as emoções que são desencadeadas pelo ser humano, são objetos que os preparam para uma preparação e adaptação de forma a atingir um grau elevado para o bem-estar aceitável, já que elas podem causar um impacto no estado corporal e cerebral e conseqüentemente definir nossos caminhos e comportamentos por possuir um alto poder nas decisões da vida.

2.2.1 Gestão da Emoção.

A gestão das emoções se baseia na habilidade de autocontrole, reflexão, adaptação e inovação, esses pressupostos ajudam os indivíduos a evitarem tais situações precipitadas. A partir do momento que as emoções fogem do seu controle, os comportamentos passam a ser irracionais, causando um amplo desconforto em determinadas vezes. Quando essas emoções são mal controladas e gerenciadas originam-se comportamentos irracionais. (Damásio 2011 apud Neves e Pereira 2012). Essa competência marca um início para o gerenciamento das emoções positivas ao desenvolvimento pessoal.

Segundo Cury (2015, p. 1) “A gestão da emoção é a base de todos os treinamentos psíquicos: profissional, educacional e interpessoal”. Por essa razão, a gestão da emoção é muito importante a ser aplicada para o desenvolvimento pessoal e profissional. É através do gerenciamento que obtemos resiliência em se adaptar e ser flexíveis a mudanças sejam elas boas ou más.

Segundo ensina Skinner (2003, p.175- 176) acerca das emoções:

As “emoções” são excelentes exemplos das causas fictícias às quais comumente atribuímos o comportamento. Corremos por causa do “medo” e brigamos por causa da “raiva”; ficamos paralisados pela “ira” e deprimidos pelo “pesar”. Estas causas, por seu turno, são atribuídas a eventos em nossa história ou a circunstâncias presentes- às coisas que nos amedrontam, ou nos encolerizam, ou nos deixam tristes (apud MEDEIRO, 2017 p. 48).

Nessa perspectiva do autor, todo comportamento é decorrente das emoções inconscientes. As pessoas são movidas pelas emoções e por essa forma, muitos comportamentos se baseiam ou são motivados de acordo com eventos passados ou até mesmo o próprio presente o que são causadores de sentimentos de medos ou tristeza.

Cury (2015) diz que o “Eu” nunca abole os traumas, assim sendo a pessoa poderá reeditar esses traumas ou construir formas saudáveis e posteriormente, transformar essas características bombardeadas que formula personalidades. Ou seja, seu comportamento através das emoções associada a personalidade.

Ter a consciência sobre cada reação e sentimento é essencial para manter o equilíbrio emocional. Saber se policiar e reciclar pensamentos negativos é uma atitude inteligente para quem deseja gerir as emoções, através da reedição da memória e construção de janelas light ao redor do núcleo traumático, o “Eu” atua de forma lúcida derrubando fantasmas mentais, quando se desenvolve essa habilidade o papel do autor se volta para a pessoa protagonista, logo, ela está se tornando o gestor de suas emoções. (Cury, 2015).

Hochschild (1983) apud Pestana et al. (2015) conforme em seus estudos sobre as emoções nas análises organizacionais quando olhado para o problema do trabalho cotidiano, o gerenciamento emocional possibilita uma estabilização, produtividade e consequentemente o aumento do lucro da organização.

Contudo, o gerenciamento das emoções no meio organizacional possibilita que os colaboradores trabalhem entre si e permite que sejam reconhecidas as emoções como forma de propiciar um ambiente adequada para a estabilização de um clima organizacional saudável, o quais os fazem gerar retornos significativos, sem contar que os comportamentos de todos os envolvidos são traçados de acordo com as orientações das emoções desenvolvidas e dessa forma sejam inerentes ao que a organização acredita

2.2.1.1 Inteligência Emocional.

Muitos pesquisadores buscaram descrever e entender o valor da inteligência emocional para o desenvolvimento pessoal e sucesso na vida profissional para se chegar a determinado lugar. Esses mesmos autores caracterizaram a inteligência emocional por vários olhares, mas apresentando o mesmo sentido.

Segundo Mayer e Salovey (1999, p.23):

A Inteligência Emocional envolve a capacidade de perceber acuradamente, de avaliar e de expressar emoções; a capacidade de perceber e/ou gerar sentimentos quando eles facilitam o pensamento; a capacidade de compreender a emoção e o conhecimento emocional; e a capacidade de controlar emoções para promover o crescimento emocional e intelectual. (QUEIROZ, 2016, p. 26)

Os autores elucidam que a inteligência emocional é um conjunto de habilidades emocionais que ajudam na resolução de problemas interpessoais ao modo que percebem sua capacidade de percepção, avaliação e expressão em si, o que poderá ajudar em seu crescimento pessoal e intelectual.

Para Weisinger (2001, p. 14)

A inteligência emocional é simplesmente o uso inteligente das emoções – isto é, fazer intencionalmente com que suas emoções trabalhem a seu favor, usando-as como uma ajuda para ditar seu comportamento e seu raciocínio de maneira a aperfeiçoar seus resultados (apud MEDEIRO, 2017 p. 64)

O uso da inteligência emocional faz com que as suas emoções sejam geridas de forma inteligente a seu favor, isso faz com que seu comportamento e resultados seja baseado conforme o gerenciamento e o que tens aprendido com as emoções.

De acordo com Steiner e Pierry (200, p. 26)

Ter inteligência emocional significa que conhecemos as emoções que as outras pessoas e nós sentimos, conhecemos a sua força e aquilo que está na sua origem. Ser emocionalmente educado significa que sabemos gerir as 69 nossas emoções, porque as compreendemos (apud MEDEIRO, 2017 p. 68)

Os autores explicam que a inteligência emocional é ter a consciência de todas as emoções que os cercam, tanto a individual como a do próximo, a partir do momento que a conhecemos passamos a entender as forças que nos envolvem e por causa disso compreendemos as emoções que podem os tornar educáveis um com os outros.

Goleman, Boyatzis e Rhee (2002) apud Gonzaga e Rodrigues (2018) diz que a inteligência emocional e social é uma das habilidades que se distingue um dos outros, onde os profissionais e líderes devem se amparar em suas competências comportamentais. Os autores consideram duas perspectivas de modelo de inteligência emocional, tal como a perspectiva intrapessoal (emocional) e a perspectiva interpessoal (social) que atuam nas competências de IE, conforme figura 1.

Figura 2: Modelo de competências emocionais de IE



Fonte: Gonzaga e Rodrigues (2018, p. 16)

Segundo Goleman (2006 p. 131) apud Silva (2010, p. 26) “Não é possível separar a causa de uma emoção do mundo dos relacionamentos – são as nossas interações sociais que dirigem as nossas emoções”. Goleman evidencia que seu modelo de inteligência emocional pode ser usado para o social também, já que o ser humano é um ser socialmente interativo vivendo em constantes relacionamentos onde está inserido, conseqüentemente essas interações redirecionam as emoções comportamentais.

Segundo Goleman, Boyatzis e Rhee (2002)

Inteligência emocional e social é a habilidade de reconhecer os próprios sentimentos e de outros e administrar as emoções efetivamente, em si mesmo e em outros (apud Gonzaga e Rodrigues, 2018 p. 16).

A inteligência emocional pode ser desenvolvida como forma de adquirir habilidades traçando um comportamento por meio das emoções que são identificadas e gerenciadas ocasionando uma boa relação, primeiramente, com o ser individual de forma a conhecer a si mesmo, para depois desenvolver a empatia para uma relação saudável com os outros.

Gardner (1995) apud Queiroz (2016) considera a inteligência interpessoal como a competência de entender os outros conseqüentemente poderá obter a habilidade para motivar e liderar, ao contrário da competência intrapessoal que está relacionado ao que a pessoa enxerga em si e assim conhecendo suas próprias emoções e reações para diversos conjuntos e circunstâncias.

A inteligência emocional e social deve estar amplamente ligada a competência do profissional, já que uma se diz respeito a conhecer os seus próprios sentimentos, em quanto que a outra se diz respeito a conhecer os sentimentos dos outros, ambos quando relacionadas possuem uma importância significativa que podem ajudar a administrar as emoções e que auxiliem em seus relacionamentos.

De acordo com Goleman (2011 p.32):

Uma visão da natureza humana que ignore o poder das emoções é lamentavelmente míope. A própria denominação Homo sapiens, a espécie pensante, é enganosa à luz do que hoje a ciência diz acerca do lugar que as emoções ocupam em nossas vidas. Como sabemos por experiência própria, quando se trata de moldar nossas decisões e ações, a emoção pesa tanto – e às vezes muito mais – quanto a razão. Fomos longe demais quando enfatizamos o valor e a importância do puramente racional – do que mede o QI – na vida humana. Para o bem ou para o mal, quando são as emoções que dominam, o intelecto não pode nos conduzir a lugar nenhum. (apud QUEIROZ, 2016 p.26)

As emoções não devem ser levadas como algo sem importância, quem ignora o poder delas basicamente nunca usou a seu favor ou para o bem pessoal. Todo o comportamento é vinculado as emoções, pois na balança ela pesa tanto quanto a razão, podendo ser até mais. O pensamento mais ultrapassado é aquele que acredita que para ter sucesso, o QI fala mais alto, na verdade só se chega a algum lugar pelas emoções e não pelo intelectual.

De acordo com Cooper (1997) apud Queiroz (2016) as emoções foram consideradas abundantemente profundas e poderosas, o que significa que em latim era conhecida como “*motus anima*” o que quer dizer “o espírito que nos move”.

Sem dúvidas, as emoções têm o poder de direcionar a vida para novos lugares, as escolhas tomadas devem ser analisadas com muita cautela pois, essas mesmas emoções e sentimentos estão envolvidos nesses processos. Segundo Damásio (1999, p.61) apud Queiroz (2016) “a emoção faz parte integrante dos processos de raciocínio e tomada de decisão”.

Para tanto, a Inteligência emocional é composta por habilidades que possibilita o autocontrole de suas emoções, maior empatia, melhor entendimento quanto aos sentimentos dos outros e a si mesmo. O gerenciamento das emoções é composto primeiramente pelo entendimento de que as emoções têm o poder muito grande no designo de sua vida. É através da inteligência emocional que a pessoa terá êxito no futuro e poderá solucionar os conflitos com total equilíbrio e manuseio de suas emoções.

2.2.1.1.1 Habilidades da inteligência emocional.

Segundo nascimento (2006) apud Queiroz (2016) Marley e Salovey identifica a inteligência emocional como protótipo enquanto que Ângelo (2007) apud Queiroz (2016) focaliza as habilidades em aptidões mentais nas emoções como interagem sua inteligência como é conhecida e definida.

Conforme Primi e Bueno (2003) apud Queiroz (2016) o processamento de informações referente ao modelo de competência emocional proposto por Mayer e Salovey (1997) é entendido de acordo com quatro habilidades descritas de acordo com as complexidades das etapas psicológicas que identificam: a) percepção, avaliação e expressão da emoção; b) a emoção como facilitadora do pensamento; c) compreensão e análise de emoções; emprego do conhecimento emocional e d) controle reflexivo de emoções para promover o crescimento emocional e intelectual.

Com o passar do tempo, pesquisadores buscaram estudar mais a respeito das habilidades e competências que poderiam compor a inteligência emocional, a tabela abaixo apresenta três tipos de escolas de pensamentos, conceitos e definições pertinente a IE.

Quadro 1: Comparação entre escolas de pensamentos de IE

Autores	Mayer e Salovey (1990)	Goleman (1995)	Nelson e Low (2011)
Referência no meio científico	Escola de Habilidades (ability model) Yale University	Escola de Competências (competence model) Harvard University	Escola de Aprendizagem de IE (learning model) Texas A&M University - EITRI
Composição	<i>Percepção:</i> identificar emoções próprias e de outros. Uso: considerar peso dos estados emocionais nas tomadas de decisão. <i>Entendimento:</i> compreender relações de causa-efeito em situações emocionais. <i>Administração:</i> controlar e gerenciar as emoções próprias e de outros	<i>Autoconsciência:</i> autoavaliação precisa, autoconfiança. <i>Consciência social:</i> empatia, consciência organizacional, orientação para servir. <i>Autoadministração:</i> autocontrole, confiabilidade, adaptabilidade, iniciativa, proatividade. <i>Aptidões sociais:</i> desenvolver o outro, liderança, influência, comunicação, catalisar mudanças, administrar equipes.	<i>Intrapessoal:</i> comprometimento, gestão do tempo, coerência, auto estima, gestão do estresse. <i>Interpessoal:</i> assertividade, espírito de equipe, empatia, tomada de decisão, influência positiva. Áreas críticas: agressividade, deferência, orientação para mudança
Avaliação/ Tipo de escala	MSCEIT* Escala de habilidades (QE)	ESCI* Escala para autoavaliação e comparação com pares (360°)	ESAP* Escala de auto avaliação
Módulos associados	Introdução à IE nas Organizações Avaliação, Treinamento e Coaching de IE	Competências emocionais no trabalho Avaliação, Treinamento e Coaching de IE	Liderança e Inteligência Emocional Avaliação, Treinamento e Coaching de IE

Fonte: Gonzaga e Rodrigues (2018, p. 10)

Para a escolha do foco deste estudo, optou-se pelo modelo de pensamento das habilidades e competência de Inteligência Emocional de Daniel Goleman, por constatar que é um dos autores mais estudados e analisados perante o de IE.

Figura 3: Os 5 pilares da inteligência emocional de Goleman.



Fonte: Apexa Online (2020)⁵

Segundo Daniel Goleman (1997) apud Portelada et al. (2010) existem competências alusivas à inteligência emocional o qual são elas:

⁵ Disponível em: <http://apexaonline.pt/como-promover-a-saude-emocional-dos-seus-filhos/> Acesso em: 11, Dez, 2020.

- Autoconsciência: é entendida com a capacidade de observar e reconhecer uma emoção ou sentimento quando sentida, para que seja encontrada é necessário a autoconfiança e ciência das fraquezas e virtudes de si próprio.
- Controle emocional: essa é uma habilidade que permite o sujeito de gerir os seus sentimentos e se adaptar a diferentes situações. Dessa forma permite que haja um equilíbrio em controlar a ansiedade, o medo, a tristeza, ou irritabilidade exagerada, de forma que ao possuir essa capacidade, a pessoa passa a ser mais resiliente as adversidades da vida.
- Automotivação: Este nível é pertinente a algumas considerações psicológicas, inibindo os pensamentos negativos e expectativas e trazendo a autoestima para si. Há também fatores relacionados ao entusiasmo, perseverança e confiança.
- Empatia: essa é uma capacidade de se colocar no lugar dos outros, reconhecendo e compreendendo as emoções alheias.
- Habilidades em relações interpessoais: Essa é uma competência socioemocional, ou seja, é saber se relacionar com os outros. Tendo essa capacidade em mãos, o ser humano poderá lidar com sentimentos e emoções dos outros ou do grupo, o que leva a entender que é uma característica semelhante as pessoas que possuem popularidade, liderança, e atividade interpessoal.

Essas habilidades configuradas por Goleman, são habilidades que vai desde o intrapessoal ao interpessoal, o que dessa forma, conforme visto em outras partes da teoria de base, significa que as emoções são ativadas em todos os aspectos, em todos os ambientes que necessários, e por isso deve ser desenvolvida para lidar em diferentes situações e ambientes, essas competências estão englobadas em um só pensamento e que alcança em todos os sentidos.

2.3 Tecnologia e Educação.

A globalização e a tecnologia vêm se mostrando cada vez mais presente na vida do ser humano, através disso, possibilita que problemas sejam solucionados fazendo com que as pessoas possam ir mais além diante de seus anseios. Há um fator muito importante para que isso aconteça e esse fator se chama “inovação” de acordo com Borges e Tauchen (2012, p. 5) apud Cruz e Bizelli (2015) “[...] entendemos que a inovação está relacionada com o processo de ruptura com o paradigma dominante que faz ir além da reprodução e avança ao contribuir para a construção de novos saberes”.

Segundo Bianche e Hatje (2007, p.291):

O desenvolvimento e o avanço tecnológico, bem como o aparecimento de modernos meios de telecomunicações, estão reconfigurando as atuais formas de espaço e tempo, levando-nos a constantes e rápidas transformações nas formas de representação sobre nós mesmos, sobre as formas de trabalho e sobre a maneira como se concebem e constroem as qualificações. Essas mudanças interferem e modificam o modo como se processa e as formas como se desenvolve as pesquisas em todas as áreas do conhecimento científico [...] (apud Cruz e Bizelli, 2015 p. 5)

Diante da moderna sociedade contemporânea, os autores remetem que o progresso da tecnologia adjunta com novos meios de comunicação, são ferramentas predominantes para um novo conceito de trabalho se voltando qualificadores na formação da área do conhecimento científico e para isso se torna um processo que os auxiliam.

Os desafios que se apresentam na educação precisam ser encarados pelos recursos da tecnologia da informação e comunicação. Para Barreto (2002) apud Moreira e Kramer (2007) essas capacidades tem o poder de desenvolver transformações expressivas no processo de aprendizagem diminuindo a lacuna das práticas escolares como também práticas sociais de professores e alunos.

Presentemente, a pandemia trouxe um cenário desafiador para a educação fazendo com que os alunos deixassem de frequentar as aulas presenciais para as aulas remotas. Utilizando como exemplo a Rede Estadual de Educação de São Paulo (a maior do país) basicamente 3,8 milhões de estudantes e 200 mil educadores tiveram que aprender a lidar velozmente com o novo estilo de vida assim também como aprender e ensinar através de um novo modelo de educação mediada pela tecnologia. ⁶

Correlacionando a educação com a tecnologia, é possível ocasionar uma inovação em meio a um processo de aprendizagem trazendo o ensino híbrido como base. Antigamente os processos de serviços eram realizados pelos a gentes, hoje, depois de várias transformações, o foco dessas atividades agora é passado para os usuários, por meio desse exemplo, pode ser transmitido para a educação, tirando o foco do professor para o aluno, envolvendo o mesmo para uma postura mais participativa, detendo a responsabilidade de aprendizagem para resolução de problemas, desenvolvimento de projetos, criando oportunidades e o papel do professor seria como um mediador, consultor e aprendiz. (Bacich, Neto e Trevisani, 2015)

Diante disso, a tecnologia é uma importante ferramenta de inovação no contexto educacional, nela se faz presente diferentes maneiras de ensinar ao aluno em tempo real através da globalização. Muitos professores nesse período de pandemia estranharam ao utilizar plataformas que nunca tinha sido usado antes, dessa forma deve se atentar ao desenvolvimento também de pessoas nessa área mais tecnológica, essas competências se tornam integras no processo de aprendizado identificando o papel da tecnologia na formação transformando pessoas na era digital utilizando desses meios técnicos para um ensino de qualidade diferente do ensino tradicional.

2.4 A importância do desenvolvimento das habilidades socioemocionais na área educacional.

As mudanças que acontecem no mundo podem definir o comportamento do mercado, do trabalho, da comunicação e das pessoas. A transformação de comportamento também acontece na educação, conseqüentemente os professores também são movidos pela transformação a passar o conhecimento buscando sua atualização na forma de ensinar. É importante também incluir o desenvolvimento pessoal onde os professores estão envolvidos a relações interpessoais e emocionais, cujo é essencial para o crescimento do saber em vários aspectos.

Segundo Placco e Almeida (2002)

Pelas relações com os alunos, o professor expressa seu conhecimento e seu compromisso com o desenvolvimento social, emocional e cognitivo deles, nas diferentes faixas etárias. O aprimoramento dessas relações pode e deve possibilitar a construção de um espaço individual e coletivo de desenvolvimento de cada um – alunos e professores. (Placco e Almeida, 2002 p. 15)

As autoras Placco e Almeida enfatizam que os professores são responsáveis por três tipos de conhecimento entre os alunos das mais diversas idades como: O social, emocional e cognitivo. É através desses conhecimentos que é possível aperfeiçoar o

⁶ Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/educacao-e-pandemia-desafios-e-perspectivas/> Acesso em: 29, Out, 20.

ambiente onde tanto o coletivo como o individual podem ser desenvolvidos para uma melhor vivência e experiência entre ambos.

A habilidade emocional e social são pontos-chaves olhando para o contexto educacional, pois colaboram e trazem benefícios para o ensino-aprendizagem. Essas habilidades ao serem desenvolvidas em crianças desde cedo auxiliam no gerenciamento da inteligência emocional mostrando que o aprendizado não está somente nas habilidades lógicas-matemática e linguísticas, mas também as que promovem interação social. (D'Addario, 2019).

Segundo Álvarez (2001) apud D'Addario (2019) torna-se importante a habilidade socioemocional dentro do ambiente escolar, uma vez que há presença elevada de fracasso, dificuldades e estresse diante das relações causadoras de estados emocionais negativos, tal como a apatia e depressão o que possibilita o comparecimento de déficit na maturidade e também no equilíbrio emocional. Isso faz com que haja um aumento na satisfação, bem-estar e ajustamento psicológico.

Ao transmitirem aos alunos os conhecimentos necessários dessa área, os professores devem primeiramente começarem a desenvolver entre eles gerando benefícios em seus resultados. De acordo com a matéria da secretaria da educação e do esporte do Paraná, professores passaram por uma série de palestras via meetings, cujo tem o principal objetivo que é abordagem da inteligência emocional e o perfil comportamental sobre como os professores estão tratando as emoções em época de pandemia.⁷

Essa iniciativa obteve excelente êxito, já que a ideia era buscar um aprofundamento maior por parte da área docente, identificando pontos em sua própria personalidade e perfil que podem ser melhorados e aplicados em seu local de trabalho.

Logo, é possível enxergar que os professores obtêm uma responsabilidade enorme na formação do aluno em vários sentidos da vida, ao desenvolver a inteligência emocional no local de trabalho, o professor além de obter um crescimento pessoal e profissional identifica que precisa também ser transmitido ao aluno para que tenha sucesso em sua carreira. Mas há um outro fator importante, as relações entre professor e aluno se tornam mais saudáveis, e aquilo que causava estresse deu espaço a um ambiente tranquilo e positivo. Por isso os professores devem buscar sem cessar a inovação dentro da sala de aula de forma que se possa trabalhar todas as áreas de conhecimento que envolvam os alunos para uma didática mais assertiva em época de mudanças.

3 METODOLOGIA

O termo método tem origem da expressão grega *Méthodos*, a sua formação vem de duas palavras, a primeira *Metá* que ao traduzir significa no meio de; através, entre; e a segunda *odós* que quer dizer "caminho", ligando as duas palavras, pode-se dizer que método constitui ao longo do caminho, ou seja, "forma de proceder ao longo do caminho". (Trujillo Ferrari, 1982, p. 19 apud Zanella, 2011, p. 19), compreende-se que a metodologia é um percurso a ser andado pelo pesquisador através de processos produzidos por conhecimentos no aspecto da realidade que procura conhecer, como também pode ser entendida como um ligado de algoritmos o qual não se resume apenas na utilização de técnicas e instrumentos e sim de inclusão. (Reis, 2010).

⁷ Disponível em: <http://www.educacao.pr.gov.br/Noticia/Em-meio-pandemia-professores-recebem-formacao-sobre-inteligencia-emocional> Acesso em: 02, Nov, 2020.

3.1 Plano ou delineamento da pesquisa

O delineamento de pesquisa é coerente de acordo com o que o problema foi estabelecido, deve estar alinhado com o seu objetivo e outras práticas, tais como o custo e a disponibilidade dos dados. (Roesch, 2013).

Esse estudo se caracteriza como um estudo de caso, que segundo Laville (1999) a própria denominação se refere a um estudo de caso, podendo ser de uma pessoa, comunidade, grupo ou de um meio como também pode se referenciar a um acontecimento especial, mudança política ou conflito. O autor remete que este tipo de estudo é resultante de conclusões não generalizadas, mesmo que escolha um tema representativo dificilmente poderá servir como hipóteses gerais. Dessa forma esse estudo se dá diante do aprofundamento para que se possa esclarecer eventual fenômeno para a construção do saber.

Para o alcance do objetivo foi utilizado a estratégia de abordagem de caso comparado, que Segundo Yin (2014) apud Bartlett e Vavrus (2017) apreciou a replicação para o alcance da validação externa. Nesse caso, Yin considera que é um valor fundamental de delineamentos que incluem estudo de caso múltiplo.

O método comparativo acontece através da verificação dos indivíduos, classes, fenômenos ou fatos possibilitando o alcance de suas similaridades ou diferenças. (Gil, 2008 apud Prodanov e Freitas, 2013). Dessa forma, busca por esse método a comparação com objetivo de identificar semelhanças e explicar divergências.

A pesquisa é do tipo exploratória, conforme Gil (2007) apud Zanella (2011) tem por finalidade a ampliação do conhecimento através de um fenômeno. Ou seja, para o autor este tipo de pesquisa coopera para a investigação da realidade como busca de um maior conhecimento para depois o entendimento do porquê.

Gil (2008) ainda afirma que a pesquisa exploratória serve para desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias. Para ele, este tipo de pesquisa é realizado quando o tema é pouco explorado o qual torna-se difícil a formulação de hipóteses e operacionalização.

Também foi utilizado a pesquisa de caráter descritivo, Segundo Triviños (1987, p. 100) apud (Zanella, 2011, p. 34) almeja “descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade”. Ou seja, busca pelo conhecimento em entender o fato examinado, suas particularidades e problemas.

A ferramenta de coleta para os estudos foi de quantitativo e qualitativo que segundo Prodanov e Freitas (2013) “Requer o uso de recursos e técnicas de estatística, procurando traduzir em números os conhecimentos gerados pelo pesquisador” enquanto que “O ambiente natural é fonte direta para coleta de dados, interpretação de fenômenos e atribuição de significados” respectivamente.

Portanto, essas mudanças ocasionadas pelo COVID-19 em 2020 no contexto educacional, trouxeram perguntas quanto ao panorama vivenciado por parte dos professores e gestores em que se levanta questionamentos mediante aos comportamentos sofridos que poderão ser mensurados por meio de números e buscando um aprofundamento por meio de entrevista.

3.2 Definição da área ou população alvo do estudo

A pesquisa foi realizada em dois colégios de ensino público e dois de ensino privado da cidade de Ji-Paraná, tendo como público-alvo uma coordenadora do colégio privado com 38 professores, uma supervisora do colégio privado com 23 professores, uma diretora do colégio público com 27 professores e outra diretora do colégio público

com 40 professores dos quais foram obtidas informações importantes para a conclusão deste estudo.

3.3 Plano de amostragem

Segundo Gil (2008) a pesquisa do tipo censo significa:

Pesquisa que envolve todos os elementos de uma população. Associa-se frequentemente o conceito de censo à contagem da população do país, mas pode se referir a qualquer população bem definida, como o conjunto de professores do ensino fundamental de determinado município ou a totalidade de estabelecimento de ensino universitários de determinado estado.

Nesse caso, a pesquisa, se refere a uma determinada população de um grupo escolhido e para isso, é preciso coletar os dados de 100% dos participantes. Como a pesquisa é caracterizada como um estudo de caso, logo, temos um grupo pequeno, mas que se torna uma população ao qual são coletados todos os dados requeridos para a pesquisa.

3.4 Planos de instrumento de coleta

Para Roesch (2017) o estudo pode convencionar através de técnicas desenvolvidas em um ou outro exemplar, esse é um passo que o indivíduo especificou os instrumentos a serem utilizados para o andamento da pesquisa, a mesma evidencia que é sugerido ao aluno a elaboração e o teste dessa coleta.

Nesse sentido, para guiar os passos deste estudo, foi escolhido o questionário para os professores que segundo Gil (2008) é uma técnica de investigação formada por questões que são entregues as pessoas com objetivo de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado entre outros. Este questionário ao ser construído deve estar alinhado com os objetivos específicos, dado isso, os dados irão responder as hipóteses ou problemas da pesquisa. Ao qual será do tipo fechado, possibilitando a escolha de uma alternativa dentre as apresentadas em uma cronologia. (Gil, 2019).

E direcionada aos gestores, a técnica que submete a uma avaliação mais detalhada para confronto das análises, foi por meio da entrevista. Essa técnica utilizada será uma forma de interação social entre o entrevistador e o entrevistado, onde possibilitará um diálogo assimétrico. (Gil, 2019). A condução da entrevista se deu pelo tipo de não estruturada, sem rigidez no roteiro onde o pesquisador explorou as questões com mais liberdade e direcionando para o caminho de seu interesse, em geral se tratou de perguntas abertas. (Prodanov e Freitas, 2013).

3.5 Plano de análise de dados

Esta etapa se refere quanto ao objetivo da identificação dos procedimentos seguidos pelo autor (aluno) de forma a obter informações dos dados colhidos trazendo clareza dessas análises, encadeando evidências lógicas de teste empíricos, construindo a explicação e comparação com bibliografias conflitantes e similares. (Prodanov e Freitas, 2013).

3.5.1 Análise qualitativa

A diferença da pesquisa qualitativa para quantitativa é enquanto a primeira é mediante as descrições verbais, a segunda será por meio de termos numéricos, o mesmo deixa claro que a diferença entre as duas não se diz somente pela natureza dos

dados, elas se distinguem pela questão do enfoque interpretativista, oposto do enfoque positivista. O enfoque interpretativista se baseia no fundamento de que o mundo e a sociedade devem dar ênfase a aqueles que realmente vivenciaram o momento. (Gil, 2019)

Para Vieira (1996) apud Zanella (2011) as pesquisas qualitativas são baseadas em análises qualitativas caracterizado pelo princípio de que não são utilizados dados estatísticos para o seu entendimento, o conhecimento teórico-empírico é que permeia os resultados dadas as atribuições da cientificidade.

Para a interpretação, foi utilizada a análise de conteúdo, que para Richardson et al (2007) apud Zanella (2013, p. 125) busca abranger melhor um discurso, aprofundar as características gramaticais, fonológicas, cognitivas ideológicas que pretende captar os momentos mais importantes.

De acordo com Chizzotti (2001, p. 98), a análise se refere a:

[...] um método de tratamento e análise de informações colhidas por meio de técnicas de coleta de dados, consubstanciadas em um documento. A técnica se aplica à análise de textos escritos ou de qualquer comunicação (oral, visual, gestual) reduzida a um texto ou documento. (apud Zanella, 2013, p. 125)

Essa técnica se diz respeito as informações obtidas por meios de comunicação ou de escritos podendo passar por um tratamento para a constatação das hipóteses. Nesse caso, aplicou a entrevista com os gestores de escola, obtendo maior ênfase em suas falas para contrapor as análises estatísticas.

3.5.2 Análise quantitativa

Segundo Gil (2008, p 17) apud Prodanov e Freitas (2013, p. 38) “O método estatístico passa a se caracterizar por razoável grau de precisão, o que o torna bastante aceito por parte dos pesquisadores com preocupações de ordem quantitativa”. Gil (2008) apud Prodanov e Freitas (2013) evidencia que ao utilizar os testes estatísticos, possibilita determinar em termos numéricos provavelmente o acerto de tal conclusão, contando com a margem de erro do resultado. Ou seja, esse procedimento reforça consideravelmente conclusões obtidas, mediante a experimentação.

De acordo com Staw (1977) apud Roesch (2013) diz que essa pesquisa é apropriada para avaliar mudanças em grandes organizações, quando se trata de introduzir programas, reestruturação, participação ou incentivos é uma forma de poder se basear por meio deste experimento quanto a aceitação, adaptação e conformidade dos colaboradores.

Para a análise, utilizou o aplicativo de pesquisa Google Forms que fornece dados estatísticos através de gráficos. Essa ferramenta de análise estatísticas é “um conjunto de técnicas que têm por finalidade descrever, resumir, totalizar e apresentar graficamente dados da pesquisa”. (Apolinário, 1996, p. 146 apud Zanella 2013, p. 123).

Buscou-se mensurar o cenário dos professores que se encontram no momento, como também por se tratar de emoções como algo pessoal, entende-se que os professores foram mais sinceros a partir do momento em que ficaram mais à vontade para responder o questionário de forma individual, contribuindo assim, para um melhor conhecimento do problema, ocorrido pela natureza estatísticas.

3.5.3 Estratégia de triangulação concomitante

Os métodos podem ser vistos como complementos e não adversários. (Jick, 1979 apud Vergara, 2015). Esse termo é vindouro da navegação e estratégia militar, nesse sentido a triangulação serve para posicionar o objetivo através de diversos

olhares. A ciências sociais define que a triangulação é usada com estratégia de indagação de diversos método para averiguar um mesmo fenômeno. (Vergara, 2015).

Segundo Gil (2016, p. 131):

Em sua acepção mais simples, o conceito refere-se ao uso de dois ou mais métodos para verificar se os resultados obtidos são semelhantes, com vistas a reforçar a validade interna dos resultados. Na pesquisa etnográfica, seu propósito é o de utilização de dois ou mais processos comparáveis com vistas a ampliar a compreensão dos dados, a contextualizar as interpretações e a explorar a variedade dos pontos de vista relativos ao tema. (apud Lakatos e Marconi, 2017, p.342)

Essa técnica consiste em a junção das quantitativas e qualitativas ao estudar um fenômeno, seu intuito é envolver o máximo a amplitude da descrição, explicação e compreensão de um estudo, (Lakatos e Marconi, 2017).

4.0 RESULTADOS E DISCUSSÕES.

Os resultados a seguir foram submetidos a análise de conteúdo, análise de estatísticas e triangulação de dados, iniciando a coleta de dados (entrevista e questionário) simultaneamente, a partir do dia 16 março de 2021 e encerrada no dia 7 de abril de 2021.

Será necessário a utilização de códigos para os colégios públicos e privados, por isso os colégios ímpares C1 e C3 são do ensino privado, e os colégios pares C2 e C4 são do ensino público. Conforme o Quadro abaixo, os colégios públicos e privados possuem mais de 30 anos de atuação desde a sua fundação, onde $\frac{3}{4}$ dos colégios ensinam desde a educação infantil até o ensino médio,

Quadro 1: Caracterização da Organização 1

Colégios	Fundação	Professores	Alunos	Extensão de ensino
C1	1992	38	491	Da educação infantil ao ensino médio
C2	1981	27	866	Desde o 6º ao ensino médio
C3	1986	23	154	Pré I Educação infantil a 3ª série ensino médio
C4	1985	40	1272	<u>Ensino fundamental I e II, ensino médio e EJA</u>

Fonte: dados da pesquisa, 2021

4.1 análises da entrevista com as gestoras

As gestoras foram submetidas a uma entrevista semiestruturada para uma análise mais detalhada, as avaliações das respostas qualitativas trazem riquezas de detalhes contribuindo assim para a discussão das análises do questionário enviados aos professores atingindo o objetivo do estudo.

As entrevistadas possuem mais de 6 anos de atuação evidenciando o tempo de experiência na área educacional, possuem formação e especialização para assumir o cargo em questão.

Quadro 2: Perfil das entrevistadas

	CARGO	FORMAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO	TEMPO DE ATUAÇÃO
C1	Coordenadora	Licenciatura Plena em Matemática	Coordenação Pedagógica	11 anos de Coordenação
C2	Diretora	Pedagogia	Coordenação pedagógica, Psicopedagogia, Psicologia educacional e Gestão-orientação-supervisão	Desde 6 de janeiro de 2021(atuou no SESI por 4 anos, e no estado como supervisora há 9 anos até 2020)
C3	Supervisora	Pedagogia	Administração escolar	15 anos
C4	Diretora	Educação Física	Gestão, Orientação e Supervisão escolar	6 anos e 6 meses na gestão.

Fonte: dados da pesquisa, 2021

4.1.2 Caracterização do ambiente

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para Ballesteros (1996) apud Arellano (2017) se baseia em três principais vertentes: bem-estar, no campo social; saúde, no campo da medicina; nível de satisfação, no campo psicológico.

Conforme as questões levantadas pelo entrevistador, foram obtidas respostas das gestoras quanto ao ambiente inserido sobre a qualidade de vida no trabalho, as questões tratadas se dizem respeito a comunicação dos colégios; equilíbrio entre vida e trabalho (cargo horária e influência do trabalho); treinamento, tecnologia, remuneração e liderança.

4.1.2.1 Comunicação

De acordo com as respostas no que se refere a comunicação, a entrevistada do C1 relatou que o investimento em tecnologia foi superior, e que as reuniões realizadas com os professores, acontecem mensalmente ou até mesmo bimestral, percebe-se que essas reuniões estão acontecendo com frequência pois o planejamento da escola que antes era anual, agora passa a ser semanal, quinzenal e mensal. Com a entrevistada do C3 aconteceu da mesma forma, as reuniões são realizadas para falar sobre assuntos pedagógicos e capacitações dos professores, esclarecimentos e dúvidas. Quanto a entrevistada do C2, existe um calendário anual a ser cumprido, e sempre que há necessidade de alinhamento seja da parte pedagógica e administrativa são realizadas reuniões online, pois é necessária que a estrutura pedagógica seja adaptada a pandemia o que no caso aconteciam a cada 15/30 dias. Já a entrevistada do C4, da

mesma forma acontece as reuniões para contextos pedagógicos e administrativos que ocorrem quinzenalmente, mas a entrevistada salienta que se for de caráter de emergência há necessidade de reunir a todos os professores ao mesmo tempo.

4.1.2.2 Equilíbrio entre vida e trabalho

Quando se trata sobre o equilíbrio entre vida e trabalho as entrevistadas do C2 e C4 relatam o mesmo problema, em que pais e alunos procuram por professores fora do horário de trabalho para resoluções de problemas, notou-se que os dois ambientes perceberam que precisavam tomar uma decisão a respeito disso, a entrevistada do C2 foi mais exigente quanto a isso, determinando que os professores só atendessem dentro daquele horário de trabalho.

[...] Então esse ano de 2021 a gente fez uma organização, pegou mais firme quanto a isso, então professor ele atende dentro daquele determinado horário, ele tem uma escala de aula online, ele tem uma escala de aula na plataforma, e o aluno só pode procurar dentro do horário de aula dele, a gente tá conseguindo amarrar isso, mas que o professor ficou sobrecarregado ficou. (Gestora C2, 2021).

A entrevistada do C4 orientou aos professores que não atendessem os alunos fora do horário de atendimento. Contudo, para a entrevistada do C1 ela não caracteriza como aumento de horas, mas sim que se intensificou, ao gravar vídeos para os alunos, os professores levavam cerca de dois a três dias para gravar, hoje em dia, a mesma relata que eles já registram a aula na primeira gravação, percebe-se também que a procura do aluno para com o professor fora de aula também é o mesmo que da entrevista do C2 e C4, para a entrevistada do C1 também, mas não foi visto como problema. A entrevistada do C3 afirma que a função como professor não é somente na sala de aula, pois o professor vai para a casa, pesquisa, se informa, se atualiza por conta das inovações, mas há mesma enfatiza que é necessário por parte dos professores um horário para iniciar e terminar.

4.1.2.3 Treinamentos

A entrevistada do C1 elencou que existiam professores com bastante dificuldades, e era necessário fazer treinamentos diários, do qual os professores iriam até ao colégio até ser sanado suas dúvidas, de forma individual. As entrevistadas do C2 e C4 disseram que recebem o suporte da SEDUC, sendo passadas formações e oficinas, pois desde o decreto da calamidade ofereceram o apoio total pela secretaria, a entrevistada do C3 diz que o laboratório de informática contribuiu de forma positiva para essa nova ferramenta tecnológica, todavia, tanto a entrevista do C2 e C3 disseram que nem todos os professores estavam preparados 100% para o uso da tecnologia, sendo que nem todos os professores de acordo com a entrevistada do C2 estão dando aulas online, mas que utiliza de outras plataformas para ensinar.

Então o uso da tecnologia, dessas ferramentas, nem todo mundo está preparado 100% para a tecnologia né, nós já trabalhávamos pois já tinha um laboratório de informática aqui, então já tinha algumas aulas, o próprio positivo, o sistema de ensino usa uma ferramenta tecnológica né [...] (Supervisora C3, 2021)

4.1.2.4 Tecnologia

A respeito das dificuldades dos professores com a tecnologia, a entrevistada do C1 afirmou que haviam alguns professores que nunca tinham utilizado um computador, mesmo que pareça ser difícil de acontecer em pleno 2020, mas há também professores que dominavam ou utilizavam a tecnologia, destacou que a mudança desse cenário foi muito grande, e que o colégio utiliza plataformas onde há cursos para os professores. A entrevistada do C4 sentiu que a mudança foi muito abrupta para os professores, em que houve pouco tempo para os professores se organizar e adaptar, a gestora ressalva que o CRE foi importante para o processo de orientação aos professores. A entrevistada do C3 disse que além dos professores passarem por esses treinamentos, todos os setores

e colaboradores tiveram que passar também. Enquanto isso, a entrevistada do C4 relatou que os professores tiveram dificuldades em relação aos alunos que não tem internet e se faz necessário, buscar essa relação e achar outras alternativas para passar as atividades onde há uma participação 80% em uma, e 15% em outra justamente pela escassez de internet. As entrevistadas do C1 e do C3 utilizam do modelo híbrido, onde o C1 um pouco é presencial e online, e o C3 já estão capacitando os professores e já se mostra ser uma realidade “hoje esse ensino é uma realidade não tem como, independente da pandemia ou não o ensino já está se desenvolvendo e se intensificando mais ainda”. Contudo, a entrevistada do C4 descreveu que provavelmente terá o ensino híbrido após o retorno das aulas, onde já foram enviadas para a SEDUC o planejamento para esse retorno “o ensino híbrido ele provavelmente irá iniciar no retorno presencial, nós já temos esse planejamento para o retorno presencial e todas as escolas já fizeram e já encaminhamos para SEDUC”.

4.1.2.5 Remuneração

A remuneração dos professores do C2 e C4 não tiveram cortes, porém por estarem em home office cortou somente o vale transporte por não haver locomoção, A entrevistada do C4 levanta a questão de que aumentou o gasto do professor dentro de seu lar, sendo a energia, equipamentos e internet. A entrevistada do C1 também declarou que não houver cortes, porém há pais que pedem descontos nas mensalidades devido a pandemia, o que levou a escola a ter dificuldades financeiras, pois os gastos da escola subiram por investir na parte tecnológica e vigilância sanitária, com isso há certos atrasos no acerto. Já no colégio C3 não houve atrasos nos pagamentos dos professores, mas houve assim como no colégio C1, pais pedindo descontos, mas de modo que não interferiram na remuneração.

4.1.2.6 Liderança

De acordo com a entrevistada do C1, acredita que sua equipe tem confiança em sua liderança, admite que sempre existe algumas divergências, mas que sua função como coordenação é apoiar e fazer sempre o melhor, nos incentivos e nas cobranças. A entrevistada do C2 mesmo que seja recente sua gestão no colégio, ela acredita que a equipe que se tem hoje, é uma equipe boa para se trabalhar, e quando há uma comunicação e feedback da equipe consegue gerir o colégio.

[...] então eu preciso saber se todos estão disponíveis, se todos concordam né, tem que ser uma coisa democrática e não imposta, quando a gente tem um objetivo que é elevar índice, elevar a qualidade de ensino, todos têm que estar com o mesmo desejo, todos têm que saber que o seu planejamento, seu trabalho tem que ser em função daquilo. (Gestora C2, 2021)

A entrevistada do C3 diz que, para liderar o grupo existe a mobilização de toda a equipe e conhecimento para a sua condução, a mesma diz que há particularidades do qual é preciso se reunir com todos e há outros que são mais específicos, há momentos que tem que saber agir, de impor, falar o que tem que ser feito para a gestão, a confiança que ela carrega na equipe é a mesma da equipe para com ela, pois acredita ser recíproco. E para a entrevistada do C4 é realizado avaliações institucionais e que ela até o ano passado houve uma percepção de confiança de sua equipe e sempre tenta fazer o melhor, de todas as formas “uma gestão com o seu trabalho e confiança pelo menos 90% para ser satisfatório tá, eu penso dessa forma”.

Percebe-se que em relação a comunicação, tanto os colégios privados e públicos tiveram que intensificar os encontros de reuniões para tratar com os professores sobre assuntos de planejamento escolar devido a esse cenário pandêmico. No que diz respeito ao equilíbrio entre vida e trabalho, não houve muitos problemas em relação a carga de trabalho dos professores de escola privada, diferente dos professores de ensino público que houve desgaste maior sendo a procura elevada por pais e alunos fora do horário de trabalho. Em relação a tecnologia, todos os professores dos quatro

colégios enfrentaram dificuldades e uma certa resistência por parte de alguns professores de escola pública. Quanto ao treinamento, foi dado aos professores tanto do privado como o do público, suporte necessário para a utilização das ferramentas para a realização de aulas online. Os colégios públicos receberam suporte da SEDUC, enquanto que no privado o suporte foi da própria instituição. Sobre a remuneração dos professores, nos colégios públicos foram feitos somente cortes no vale transporte, entretanto nos colégios privado, há uma indiferença quanto aos pagamentos, enquanto que um colégio procura pagar no dia, o outro tem certos atrasos, vale ressaltar em que nenhum momento houve diminuição dos salários dos professores nessa pandemia.

4.1.3 Investigação dos 5 pilares da Inteligência Emocional entre as escolas pública e privada

4.1.3.1 Identificação das emoções – Autoconsciência

A identificação de emoções foi percebida, tanto nos colégios público como no privado, essa é uma habilidade do autoconhecimento sobre a percepção das emoções entendida pela gestão referente aos desafios enfrentados por parte dos professores no uso da tecnologia e treinamentos, segundo a entrevistada do C1 o medo do novo e do desconhecido ele existe, e foi percebido pela gestão desde cedo, nesse mesmo relato, ela explica que professores nunca haviam obtido experiência anterior com a tecnologia. Para a entrevistada do C2 existiam professores que também tinham medo e pavor, principalmente aqueles que tinham mais de 20 anos de escola e àqueles que estavam perto de se aposentar, do qual entraram em pânico com toda a situação. Isso aponta o que Mayer e Salovey (1999) havia pesquisado e escrito sobre a inteligência emocional que é a capacidade de perceber e/ou gerar sentimentos e a compreensão da emoção e conhecimento emocional.

4.1.3.2 Autocontrole

Em relação ao autocontrole das emoções, a gestão dos colégios público e privado evidenciaram uma certa dificuldade na pandemia pelos professores em reorganizar as próprias emoções por se tratar de algo novo, a entrevistada do C1 disse que a primeira dificuldade dos professores foi a respeito do desconhecido, assim como a entrevistada do C2 que relatou que a mudança foi muito abrupta e que há resistência ainda por parte de alguns professores em questão da tecnologia, da mesma forma que a entrevistada do C3 foram surpreendidos por essa mudança e a entrevistada do C4 há uma certa dificuldade do desenvolvimento de trabalho, pois o problemas que afetam os alunos afetam também o emocional dos professores. Conhecendo o problema atual, e a situação em que os professores se encontram, a própria gestão de ensino público e privado fizeram todos os esforços necessários para a garantia da saúde emocional promovendo palestras e acompanhamento psicológico, de acordo com Hochschild (1983) em seus estudos sobre as emoções nas análises organizacionais quando olhado para o problema do trabalho cotidiano, o gerenciamento emocional possibilita uma estabilização, produtividade e conseqüentemente o aumento do lucro da organização.

4.1.3.3 Motivação

Com base nas informações acima sobre o desenvolvimento do autocontrole, notou-se que os colégios públicos e privados tiveram uma ação referente a motivação sobre o apoio dado aos professores, mostrando sua presença e interesse em meio aos desafios enfrentados, essa é uma das atitudes da gestão evidenciadas ao longo do cenário, onde foram prestados auxílios e orientações devidas. Uma das atitudes em relação a isso foi o da gestora do C2 em acalmar um de seus professores e prestar o devido amparo e inspirando-a a atingir um objetivo comum “ela entrou em pânico, mas eu sentei com ela, conversei com ela, abri o computador, mostrei pra ela como fazia, ela foi para casa a gente fez junto, é uma das professoras que mais gosta do que está

fazendo agora” a mesma relatou que há professores mais jovens entrando na escola e que é uma das melhores pessoas a se trabalhar “Então eu tenho professor jovem que chega, disposto cheio de vontade, esse é o melhor professor que tem rsrs’, por que daí ele chega com vontade trazendo a própria realidade [...] e ai você vai recebendo professores jovens que vão chegando com uma outra visão” a gestora também ressaltou que há professores que trabalham há mais de 25 anos que realizam trabalhos excelente em colocar o desejo no aluno e querer fazer alguma coisa diferente.

Há também indicadores que apontam como a gestão se fez tão necessária para motivar a equipe, por exemplo o plano estratégico de cada colégio seja ele público e privado mostrou a cada um o seu papel e por meio da comunicação virtual foi possível continuar o relacionamento e o propósito educacional, a base da comunicação entre gestor e colaborador se torna importante para discussões de problemas e soluções, assim como também o investimento em treinamentos realizado por parte dos colégios públicos e privados dando a oportunidade de adquirir novos conhecimentos para acreditar em seu potencial onde se sentem mais motivadas e seguras para converter esse conhecimento em resultados. Segundo Wartzman (2010) apud Neves e Pereira (2012) É através do conhecimento, que os colaboradores em suas qualificações e competências, desenvolverão aptidões humanas onde se encontra a fecundidade e sucesso das empresas, e não apenas em maquinas e nos recursos materiais que são fornecidas.

4.1.3.4 Relacionamento interpessoal e Empatia

No que se refere a relacionamento interpessoal e empatia foram percebidas as duas habilidades em todas os colégios. Enquanto que o relacionamento interpessoal é a capacidade de interagir uns com os outros e a empatia está ligada a afetividade e compreensão da percepção da emoção do outro, essas duas habilidades trabalhadas juntas pressupõe de um ambiente mais harmonioso e colaborativo, como por exemplo os colégios privado C1 e C3, onde a partir da comunicação os professores estavam ajudando uns aos outros com as ferramentas tecnológicas indicando um para o outro e pedindo ajuda para os colegas respectivamente, já nos colégios público C2 e C4 o relacionamento interpessoal entre os professores com pais tiveram as mesmas situações relacionado as dificuldades com a falta de cooperação dos pais em auxiliar seus filhos nas atividades de ensino, E em relação a empatia os professores dos colégio privados tiveram um acolhimento para com os alunos e a saudade de estar perto um dos outros, enquanto que o colégio público C4 absorveram para si, em se colocar no lugar as dificuldades que os alunos passam e com isso ultrapassaram o horário de expediente justamente para atender os alunos que estavam com dificuldades em aprender. A saudade também fora percebida no colégio público C2 como fator angustiante “[...] tem uns que estão sentindo saudades das criaturas, então, por que ficar em casa é difícil também né, tem professor que vem aqui de vez em quando só pra ter o gosto de estar dentro da escola e sentir bem né [...]” assim como também o atendimento aos alunos fora do seu horário de expediente. Segundo Álvarez (2001) apud D’Addario (2019) torna-se importante a habilidade socioemocional dentro do ambiente escolar, uma vez que há presença elevada de fracasso, dificuldades e estresse diante das relações causadores de estados emocionais negativos.

4.1.4 Comparação da Gestão e Inteligência emocional entre uma escola pública e privada

Fatores como Comunicação, equilíbrio entre vida e trabalho, treinamentos, tecnologia, comunicação e confiança na gestão foram analisadas e encontradas tanto nos colégios privados e públicos como composição do ambiente que auxiliam no bem-estar do trabalho, dessa forma, a Qualidade de Vida no Trabalho que envolve a mobilização e empenho pessoal, como também a participação com o bem-estar do

funcionário na efetivação das tarefas da empresa, visando conseguir a obtenção de metas da Qualidade Total (FREITAS e SOUZA, 2009 apud BOAS e MORIN, 2018). Ou seja, todo o suporte e orientação que os professores precisavam foram oferecidos pela gestão para trazer satisfação no ambiente de trabalho de forma a melhorar a produtividade.

Os colégios privados tiveram uma demanda maior para a capacitação e atualização por conta das inovações, onde no trabalho home-office exigia mais conhecimento dos professores em sua produtividade, entretanto não foram encontradas nenhum desgaste ou problema maior acerca da carga de trabalho, já nos colégios públicos foram encontrados demanda maior em relação a carga excessiva do trabalho no que se diz ao atendimento dado aos alunos, onde gestores tomaram as devidas providências orientando e determinando que não atendessem fora do horário de expediente. Enquanto as organizações esperam de seus colaboradores mais conhecimento e qualificações, o colaborador espera a valorização do equilíbrio entre o tempo e o esforço destinado ao trabalho e o tempo disponível para a sua vida pessoal. (ARELLANO, 2017)

O modelo híbrido é o molde que já está implementado nos colégios privados onde combina a aprendizagem presencial e remota, os professores já estão sendo capacitados sobre como funciona esse modelo incluindo o suporte com a tecnologia e capacitação para ensinar. Enquanto isso, os colégios públicos ainda aguardam o retorno presencial, mas a gestão já está trabalhando o planejamento do ensino híbrido para aplicar em sala. O desenvolvimento e o avanço tecnológicos e os modernos meios de telecomunicações reconfiguram as formas de espaço e tempo, levando a constantes e rápidas transformações sobre os formatos de trabalhos (BIANCHE e HATJE, 2007 apud CRUZ e BIZELLI, 2015), essas capacidades tem o poder de desenvolver transformações expressivas no processo de aprendizagem diminuindo a lacuna das práticas escolares como também práticas sociais de professores e alunos (BARRETO, 2002 apud MOREIRA e KRAMER, 2007)

Além dos colégios privados e públicos trabalharem o treinamento, foram também investidos em desenvolvimento pessoal, que se refere ao suporte dado aos professores para crescimento pessoal com palestras e apoio psicológicos, ou seja, apenas treinamento não é suficiente para a organização, já que se trata de um esforço individual em consequência de um mundo completamente flexível, e para isso é importante que tenha um esforço mais amplo que requerem dinâmicas, por isso, o desenvolvimento de pessoas alcança resultados melhores, (CHIAVENATO, 2014).

Saber gerir uma equipe nesse contexto, requer capacidades não só cognitivas, mas também emocionais. A gestão pública e privada soube identificar as emoções que as equipes sentiam, como o medo e ansiedade diante de um desconhecido, mas o autocontrole que a liderança teve em dispor todas as ferramentas, capacitações, auxílios e reuniões, evidenciaram trazendo o aumento da motivação para a produtividade em mostrar interesse para com os outros mantendo a comunicação ativa para o atingimento de objetivos, a inteligência interpessoal como a competência de entender os outros consequentemente poderá obter a habilidade para motivar e liderar (GARDNER, 1995).

4.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

Neste ponto será abordada a análise e interpretação dos resultados referente ao objetivo do estudo. A amostra de professores para a configuração desta pesquisa corresponde a quantidade por colégio C1 = 24; C2 = 9; C3 = 8; C4 = 7, totalizando 48 respostas, essa limitação de respostas evidencia o quão a pandemia pode atrapalhar

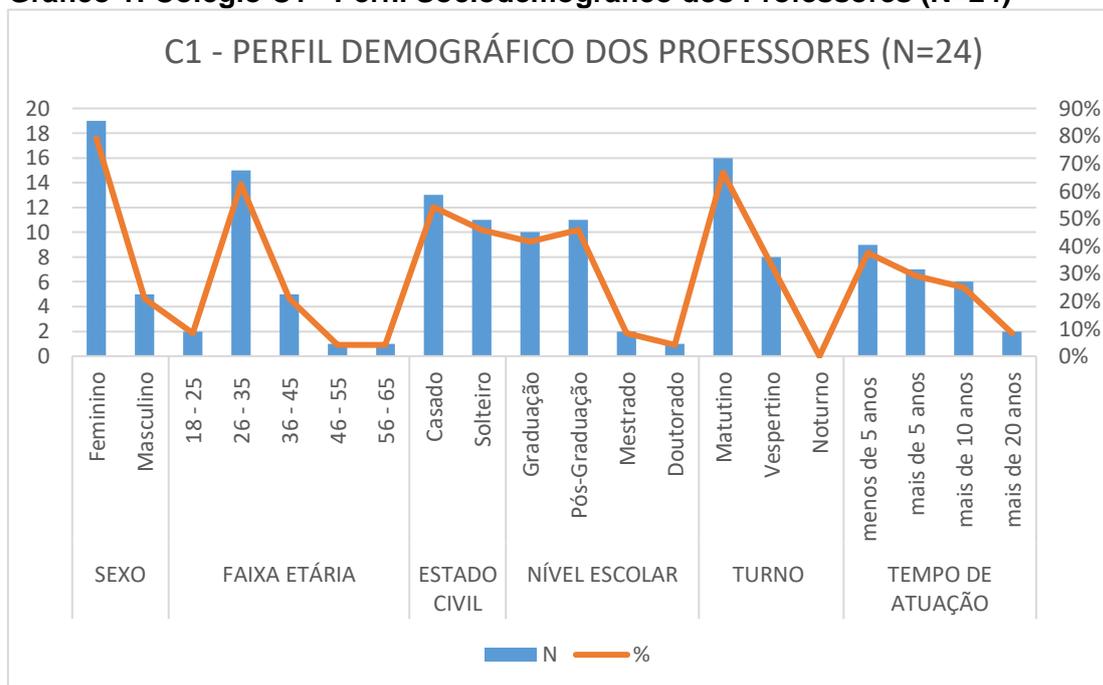
na coleta de respostas deixando-a menos completa onde se encontra o fator motivador da pesquisa.

Os dados foram coletados por meio da ferramenta Google forms e analisados pela planilha Excel 2013. Para fornecer uma melhor compreensão e apresentação dos objetivos, será dividido em: Caracterização do perfil sociodemográfico e ambiente; Investigação dos níveis dos 5 pilares da inteligência emocional e a comparação do gerenciamento da inteligência emocional entre os professores de escola pública e privada de Ji-Paraná/RO

4.2.1 Caracterização do perfil sociodemográfico e ambiente

Neste ponto será evidenciado os perfis dos professores de cada colégio, levando em conta: Sexo; Faixa etária; Estado civil; Nível escolar e Tempo de atuação (experiência na área de formação) e no que se refere ao ambiente (qualidade de vida no trabalho) abordando os seguintes fatores: Remuneração; Carga de trabalho; Tecnologia; Relacionamento com colegas e chefe de trabalho; Treinamento e influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar.

Gráfico 1: Colégio C1 - Perfil Sociodemográfico dos Professores (N=24)



Fonte: dados da pesquisa, 2021.

Conforme o gráfico 1 apresentado acima, constatou a predominância no C1 o sexo feminino (79%) a maioria são pessoas jovens que têm entre 26 a 35 anos de idade (63%) e o estado civil (54%) responderam ser casados. Seu nível escolar é entre pós-graduação (46%) diferença de 4% de quem possui Graduação (42%), trabalham no período matutino (67%) e tem menos de 5 anos de atuação na profissão escolhida (38%).

No C2 de acordo com dados coletados, mostra-se que os professores são do sexo feminino (78%) tem entre 26 a 35 anos de idade (44%) o estado civil apontou que (56%) são casados e a grande maioria possuem pós-graduação (78%) e o período em que mais dão aula é o vespertino (67%) e o tempo de atuação dos professores nessa profissão é mais de 5 anos (44%).

No terceiro colégio C3, a predominância é do sexo feminino (75%) tem entre 46 a 35 anos (50%) em relação ao estado civil, ficaram iguais os solteiros e casados com (38%), possuem pós-graduação (50%) a maioria dão aula para o período matutino (88%) e a experiência dos professores na área da educação são mais de 20 anos (43%)

No C4 os professores na grande maioria são do sexo feminino (71%) onde possui uma idade entre 46 a 55 anos (43%) os estados civis deles são (57%) casados e (86%) tem até a pós-graduação de nível escolar, trabalham no período vespertino (43%) onde o tempo de experiência dos professores é mais de 10 anos (57%)

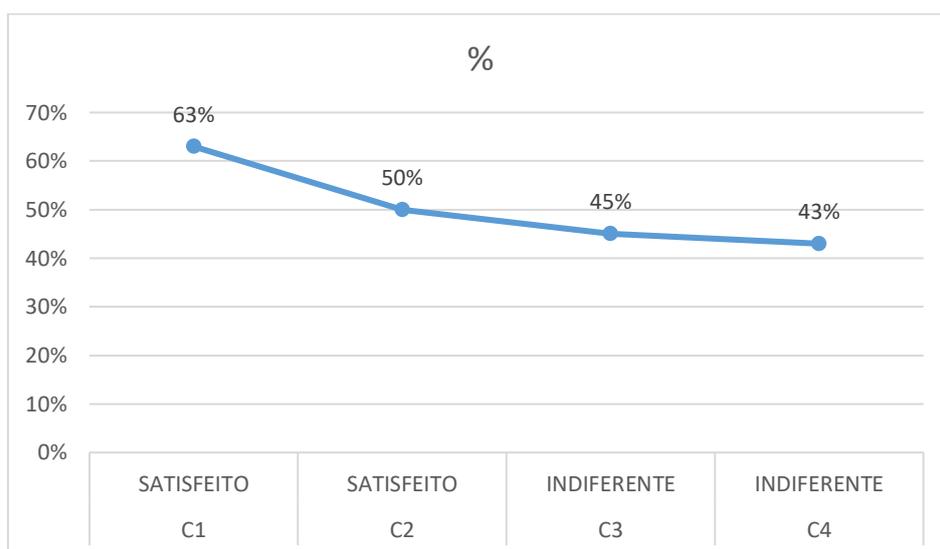
Percebe-se que em tempo de experiência, os professores do C3 e C4 possuem mais, enquanto que no C1 e C2 o tempo é inferior a 10 anos. Os quatro colégios em sua grande maioria têm até a pós-graduação e os colégios C1 e C2 possuem idade inferior a 35 anos, e no C3 e C4 idade inferior a 55 anos.

Em relação ao salário (compensação) justo e adequado, 33% dos professores do C1 relataram estar satisfeitos com a remuneração, assim como também, os professores do C2 (45%) e C3 (50%), entretanto o C4 (42,9%) dos professores se diziam insatisfeitos e indiferente sobre isso.

Em relação as condições de trabalho, $\frac{3}{4}$ dos colégios em que os professores trabalham disseram estar satisfeitos com a carga de trabalho, sendo assim no C1 (54%) estavam satisfeitos, como também o C2 e C3 foram 56% e 50% respectivamente, enquanto que (29%) do C4 estavam insatisfeitos com a carga de trabalho.

Ao serem questionados sobre o uso da tecnologia no local de trabalho, os colégios C1 e C3 apresentaram respectivamente 63% e 50% satisfeitos, enquanto que os outros dois colégios C2(45%) e C4(43%) responderam que nem satisfeitos e nem insatisfeito, conforme quadro abaixo:

Gráfico 2: Condições de Trabalho - Tecnologia



Fonte: dados da pesquisa, 2021.

No que diz respeito a integração social no trabalho, o relacionamento com colegas e chefes no trabalho, no C2(45%), C3(50%) e C4(57%) demonstraram estarem satisfeitos, já no colégio C1, 45% dos professores descreveram estar Muito Satisfeitos com os relacionamentos.

Sobre a oportunidade que é fornecida no ambiente de trabalho, os professores, dos colégios C3(37%) e C4(57%) relataram estar insatisfeitos com os treinamentos que

a instituição oferece, enquanto que no C2, 45% dos professores se diziam ser indiferente, nem satisfeito nem insatisfeito e 45% dos professores do C1 responderam estar satisfeitos com os treinamentos

Quando questionados sobre o espaço que o trabalho ocupa em sua vida, os C1(37%) e C4(45%) responderam que estavam satisfeitos com a influência que o trabalho tinha sobre a sua vida/rotina familiar, e o C3 acharam indiferente, nem que estavam satisfeitos e nem insatisfeitos 37,5%, em contrapartida o C4(28%), disseram estar insatisfeitos com a influência que o trabalho tem em sua vida.

Pode-se verificar que em relação a remuneração $\frac{3}{4}$ dos colégios estão satisfeitos e um público insatisfeito. Já a tecnologia implantada como meio de ensinar, os colégios privados C1 e C3 estavam mais adeptos em relação ao uso, em contraponto dos colégios públicos que responderam indiferente sobre o uso da tecnologia. No que diz respeito ao treinamento oferecido pela instituição, os colégios privados entraram em discordância, enquanto que um está satisfeito, o outro apresenta insatisfação, e os colégios públicos apresentaram indiferença e insatisfação. Sobre a influência do trabalho na sua vida/rotina familiar, os colégios públicos entraram em contraponto, assim como também os colégios privados, se tratando da carga de trabalho $\frac{3}{4}$ dos colégios apresentaram estar satisfeitos, e um colégio público insatisfeito.

4.2.2 Investigação dos níveis dos 5 pilares da inteligência emocional

Este tópico cunhará os resultados dos dados da amostra referente ao objeto de estudo da pesquisa que são os cinco pilares da inteligência emocional: autoconsciência, controle emocional, automotivação, empatia e relacionamento interpessoal e sua relação com os comportamentos dos professores no ambiente de trabalho.

Para a melhor apresentação e compreensão na interpretação dos resultados este tópico será demonstrado da seguinte forma:

1. Investigação dos níveis dos 5 pilares das habilidades de inteligência emocional segundo Goleman.

Tabela 1: Médias e desvios-padrão dos pilares da inteligência emocional – C1

Médias e desvios-padrão dos Pilares da Inteligência Emocional (n = 24)			
Pilares da Inteligência Emocional	Médias	Desvios-padrão	Escala Resposta
Autoconsciência	4,18	0,79	1 – 5
Relacionamento Interpessoal	4,12	0,84	1 – 5
Automotivação	4,10	0,96	1 – 5
Controle Emocional	3,92	0,97	1 – 5
Empatia	3,89	0,94	1 – 5

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

Conforme apresenta na tabela 2 acima, as cinco habilidades de inteligência emocional – autoconsciência, relacionamento interpessoal, automotivação, controle emocional e empatia – são descritas conforme as médias e desvios-padrão dos 24 professores, as quais apresentam os seguintes sustentos: autoconsciência, média de

4,18(DP = 0,79); relacionamento, média de 4,12(DP = 0,84); automotivação, média de 4,10(DP = 0,96); controle emocional, média de 3,92(DP = 0,97); empatia, média de 3,89(DP = 0,94).

Essas consequências mostram as médias dos pilares da inteligência emocional, numa escala de 1 a 5, que alteram de 3,89 (empatia) a 4,18 (autoconsciência). Tais resultados, realizando uma análise simples dos valores sustentados, demonstram que o pilar melhor desenvolvido entre os professores é autoconsciência, seguido do relacionamento interpessoal, posteriormente a automotivação em terceiro lugar, em quarto o controle emocional e por último a menor habilidade desenvolvida é a empatia.

Tabela 2: Médias e desvios-padrão dos pilares da inteligência emocional – C2

Médias e desvios-padrão dos Pilares da Inteligência Emocional (n = 9)			
Pilares da Inteligência Emocional	Médias	Desvios-padrão	Escala Resposta
Autoconsciência	4,02	0,87	1 – 5
Automotivação	4,02	0,81	1 – 5
Relacionamento interpessoal	3,97	1,08	1 – 5
Controle Emocional	3,86	0,76	1 – 5
Empatia	3,75	1,10	1 – 5

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

Logo acima, é possível verificar os resultados do C2 sobre os pilares desenvolvidos entre os professores, segundo as médias e desvios-padrão, detém como a melhor habilidade desenvolvida, a autoconsciência com média de 4,02 (DP = 0,87) e automotivação, média de 4,02(DP = 0,81) em segundo lugar encontra-se a habilidade de relacionamento interpessoal, média de 3,94 (DP = 1,08) em terceira colocação está o controle emocional, média de (DP = 3,86) e em quarto lugar o menos desenvolvido é a empatia, média de 3,75(DP = 3,75).

Tabela 3: Médias e desvios-padrão dos pilares da inteligência emocional – C3

Médias e desvios-padrão dos Pilares da Inteligência Emocional (n = 8)			
Pilares da Inteligência Emocional	Médias	Desvios-padrão	Escala Resposta
Autoconsciência	4	1,10	1 – 5
Relacionamento Interpessoal	3,93	1,01	1 – 5
Automotivação	3,87	0,90	1 – 5
Empatia	3,75	0,98	1 – 5
Controle Emocional	3,56	1,31	1 – 5

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

No terceiro colégio, verifica-se que o C3 possui como melhor pilar desenvolvido a autoconsciência, média de 4 (DP = 1,10) e na segunda posição está o relacionamento

interpessoal, com média de 3,93(DP = 1,01) em terceiro lugar, depara-se com a habilidade de automotivação, média de 3,87 (DP = 0,90) na quarta posição obtém a habilidade de empatia, média de 3,75(DP = 0,98) e em quinta colocação a habilidade menos desenvolvida é o controle emocional, com média de 3,56(DP = 1,31)

Tabela 4: Médias e desvios-padrão dos pilares da inteligência emocional – C4

Médias e desvios-padrão dos Pilares da Inteligência Emocional (n = 7)			
Pilares da Inteligência Emocional	Médias	Desvios-padrão	Escala Resposta
Autoconsciência	3,57	0,87	1 – 5
Empatia	3,42	1,03	1 – 5
Automotivação	3,21	0,91	1 – 5
Relacionamento Interpessoal	3,21	0,87	1 – 5
Controle Emocional	3,14	1,04	1 – 5

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

Na quarta tabela, identifica-se a mesma estrutura utilizada nos anteriores, porém com os pilares desenvolvidos em posições diferentes, sendo assim, o colégio C4 apresenta como melhor habilidade a autoconsciência, com média de 3,57(DP = 0,87); em segundo a empatia, com média de 3,42(DP = 1,03); em terceiro a automotivação, média de 3,21(DP = 0,91) assim como também o relacionamento interpessoal, média de 3,21 (DP = 0,87) e por último, o controle emocional como menor habilidade desenvolvida com média de 3,14(DP = 1,04).

A habilidade dos cinco pilares que aponta como melhores desenvolvidas entre os professores dos quatro colégios, está em primeiro lugar a autoconsciência, que é entendida como a capacidade de observar e reconhecer uma emoção ou sentimento quando sentida, para que seja encontrada, é necessário a autoconfiança e ciência das fraquezas e virtudes de si próprio (GOLEMAN, 1997 apud PORTELADA et al. 2010). Pode-se dizer que os professores detêm essa capacidade introspectiva de reconhecer, avaliar e identificar os próprios sentimentos.

Em segundo lugar nos colégios privados C1 e C3, está a habilidade de relacionamento interpessoal, essa é uma competência socioemocional, ou seja, é saber se relacionar com os outros. Tendo essa capacidade em mãos, o ser humano poderá lidar com sentimentos e emoções dos outros ou do grupo, o que leva a entender que é uma característica semelhante as pessoas que possuem popularidade, liderança, e atividade interpessoal (DANIEL GOLEMAN, 1997 apud PORTELADA et al. 2010).

Já nos colégios públicos, a segunda habilidade mais desenvolvida é a automotivação no C2, e a empatia no C4. A habilidade de automotivação é um nível pertinente a algumas considerações psicológicas, inibindo os pensamentos negativos e expectativas e trazendo a autoestima para si. Há também fatores relacionados ao entusiasmo, perseverança e confiança e a empatia que é uma capacidade de se colocar no lugar dos outros, reconhecendo e compreendendo as emoções alheias. (DANIEL GOLEMAN, 1997 apud PORTELADA et al. 2010).

A terceira habilidade mais desenvolvida entre os colégios privados C1 e C3 é a habilidade de automotivação, que conforme descrito acima, é uma capacidade que os

professores têm, de se colocarem para cima diante das circunstâncias. Já, no colégio público C2 e C4 são o relacionamento interpessoal e automotivação respectivamente.

Pode-se dizer os colégios privados C1 e C3 desenvolveram as três habilidades seguintes uniformemente sendo primeiro a autoconsciência, relacionamento interpessoal e automotivação, em contrapartida dos colégios públicos C2 e C4 que desenvolveram a autoconsciência em primeiro lugar, a automotivação e empatia em segundo, e relacionamento interpessoal e automotivação em terceiro.

As habilidades menos desenvolvidas estão no colégio C1 e C2 que significa que o seu comportamento não está sendo colocado no lugar dos outros de modo que não reconheçam as emoções alheias. Já nos colégios C3 e C4 as habilidades menos desenvolvidas está o autocontrole, que é uma habilidade que permite o sujeito de gerir os seus sentimentos e se adaptar a diferentes situações. Dessa forma permite que haja um equilíbrio em controlar a ansiedade, o medo, a tristeza, ou irritabilidade exagerada, de forma que ao possuir essa capacidade, a pessoa passa a ser mais resiliente as adversidades da vida. (DANIEL GOLEMAN, 1997 apud PORTELADA et al. 2010).

4.2.3 Comparação do gerenciamento dos 5 pilares da inteligência emocional entre professores de uma escola pública e privada

Neste ponto será evidenciado o gerenciamento do desempenho comportamental com base nos 5 pilares da inteligência emocional, sendo do maior e menor média apresentada para a comparação entre os professores de uma escola pública e privada de Ji-Paraná/RO.

A tabela a seguir está relacionada com o primeiro pilar que é a autoconsciência, que corresponde ao total de 4 perguntas, o qual indica se a pessoa é capaz de identificar seus próprios sentimentos, se ela está ciente sobre suas qualidades e defeitos, se ela consegue utilizar as críticas para crescer e se ela reconhece facilmente que seu comportamento afeta os outros. A escala de fatores de 1 a 5 representa que discorda totalmente, desconcorda, nem concorda e nem discorda, concorda e concorda totalmente respectivamente. E também estará evidenciando as médias de cada questão juntamente com o desvio padrão.

- *Autoconsciência*

Tabela 5: dados da habilidade de autoconsciência

Autoconsciência	PRIVADO C1							PRIVADO C3						
	M	DP	1	2	3	4	5	M	DP	1	2	3	4	5
1. Soube identificar as emoções que sentia.	4,2	0,65	0%	0%	13%	54%	33%	3,37	1,3	0%	38%	12%	25%	25%
8. Sei das minhas qualidades e defeitos.	4,54	0,58	0%	0%	40%	38%	58%	3,87	1,35	0%	13%	0%	12%	75%
13. Tive críticas e utilizei elas para crescer.	4	0,83	0%	8%	8%	59%	25%	4,37	0,74	0%	0%	12%	38%	50%
18. Reconheci que meu comportamento afetava os outros.	4	0,97	4%	0%	21%	42%	33%	4,37	0,74	0%	0%	12%	38%	50%
Autoconsciência	PÚBLICO C2							PUBLICO C4						
	M	DP	1	2	3	4	5	M	DP	1	2	3	4	5
1. Soube identificar as emoções que sentia.	4	0,7	0%	0%	22%	56%	22%	3,28	1,11	14%	0%	29%	57%	0%
8. Sei das minhas qualidades e defeitos.	4,1	0,6	0%	0%	11%	67%	22%	3,85	0,69	0%	0%	29%	57%	14%
13. Tive críticas e utilizei elas para crescer.	4,2	0,66	0%	0%	11%	56%	33%	3,85	0,89	0%	0%	44%	28%	28%
18. Reconheci que meu comportamento afetava os outros.	3,7	1,39	11%	11%	0%	45%	33%	3,82	0,75	0%	14%	43%	43%	0%

Fonte: dados da pesquisa, 2021.

Conforme a tabela acima, no colégio privado C3, a habilidade mais desenvolvida pelos professores foi a habilidade 8 com média ($M = 4,54$) o que significa que os professores sabem de suas qualidades e defeitos, mas é necessário evidenciar que as outras habilidades estão com médias a partir de 4, nesse caso, todas as outras afirmações são consideradas como melhor desenvolvidas, enquanto que no colégio privado C3, houve duas habilidades com a mesma média ($M = 4,37$), onde os professores receberam as críticas e utilizaram elas para crescer, como também, reconheceram que seu comportamento afetava os outros (13 e 18). Já nos colégios públicos, as habilidades com maior média foi a questão (13) para ambos, dessa forma 2 colégios público e um privado disseram, que utilizaram as críticas para crescerem.

Já a menor habilidade desenvolvida pelo colégio privado e público (C3 e C4) é a afirmação 1, com média de ($M = 3,37$) e ($M = 3,28$) onde os professores não souberam identificar as emoções que sentiam, enquanto que no colégio público C2 os professores não reconheceram que seu comportamento afetava os outros ($M = 3,7$) na afirmativa número 18.

- *Autocontrole*

A segunda habilidade a ser tratada aqui, é a habilidade de Autocontrole, esta habilidade está ligada a maneira como o indivíduo é capaz de se acalmar em momentos de inquietação, se admite facilmente que cometeu um erro, se consegue pensar claramente se está sobre pressão e se superou facilmente o sentimento de frustração. Os professores de escola privada disseram que conseguiram admitir facilmente que cometeram um erro, onde C1 e C4 evidenciaram uma média de ($M = 4,5$ e $4,75$), os professores de colégio público C2 e C3 também confirmaram a mesma resposta ($M = 4$ e $M = 3,57$)

Entretanto as menores habilidades dos colégios privados estão na afirmação 17, onde os professores relataram que não superaram facilmente o sentimento de frustração ($M = 3,5$ e $M = 2,75$) do C1 e C3 respectivamente. Enquanto que no colégio público C2 e C4 com média de ($M = 3,66$ e $2,42$) descreveram que não soube se acalmar quando se sentiam inquietos ou chateados e não superaram o sentimento de frustração facilmente. $\frac{3}{4}$ dos colégios estão com a menor média na mesma afirmação (17).

- *Automotivação*

A habilidade de automotivação também compreende de 4 afirmações com propósito de identificar o comportamento dos professores, o desenvolvimento desse pilar infere na competência de definição de metas a longo prazo, persistência na busca por objetivos apesar dos obstáculos, ânimo para atingir seus objetivos e a orientação por meio de seus valores para o atingimento do objetivo. Os professores dos colégios privados de acordo com a maior média de ambos ($M = 4,37$ e $M = 4,12$) persistiram na busca pelos seus objetivos apesar dos obstáculos, da mesma forma que o colégio público C2 média ($M = 4,44$), enquanto que o colégio C4, os professores não souberam se orientar pelos seus valores e objetivos.

Um colégio privado (C1) e dois públicos (C2 e C4) com médias de ($M = 3,7$) e ($M = 3,55$ e $M = 2,57$) relataram que não souberam definir metas a longo prazo, enquanto que o colégio privado C3 disseram que não tiveram ânimo para atingir seus objetivos.

- *Empatia*

Essa é uma habilidade que também envolve 4 afirmações, responsável por favorecer a capacidade de procurar entendimento mútuo nas situações, enxergar as situações pela perspectiva dos outros, considerar fácil a percepção das emoções do próximo e ouvir alguém sem julgamento. Dessa forma, os professores dos colégios privados afirmaram na questão 4, que procuraram entendimento mútuo nas situações com média de (M = 4,04 e 4,25) do C1 e C3 respectivamente, por outro lado, os professores de colégio público admitiram na questão 19 que ouviram sem julgar numa conversa com as pessoas, com média de (M = 4 e M = 3,71) C2 e C4.

Entretanto o colégio privado C1, e os colégios públicos C2 e C4 professores relataram na questão 14, que não acharam fácil perceber as emoções dos outros, média de (M = 3,75) e (M = 3,44 e M = 3,00) e o colégio privado C3 os professores não conseguiam ouvir as pessoas sem ao menos julgar suas atitudes (M = 3,25). Dessa forma, dois colégios públicos e um privado tiveram o mesmo comportamento relacionado a empatia.

- *Relacionamento interpessoal*

A última habilidade dentro dos 5 pilares de Daniel Goleman é o relacionamento interpessoal, onde envolve 4 afirmações caracterizadas como: Soube ser um bom ouvinte; promovi conversas difíceis para resolver problemas; lidei com pessoas e situações difíceis delicadamente e se consegui prestar atenção aos meus relacionamentos. O colégio privado C1 e colégio público C2 tiveram o mesmo comportamento, ou seja, a habilidade mais desenvolvida dos professores foi que eles conseguiram prestar atenção aos seus relacionamentos (M = 4,41) e (M = 4,11), isso significa que não foram intolerantes ou impacientes com alguém. Já entre os colégios C3 e C4 os professores lidaram com pessoas e situações difíceis delicadamente (M = 4,12) e (M = 3,42).

No que diz respeito a habilidade menos desenvolvida entre os professores, a afirmação 9 onde os professores do colégio privado C1, e os professores dos colégios públicos C2 e C4 disseram que não promoveram conversas difíceis para resolver problemas, ou seja, assuntos em que as pessoas são relutantes para abrir por medo das consequências (M = 3,83) e (M = 3,77 e M = 2,85) respectivamente. Já no colégio privado C3, os professores não conseguiram prestar atenção aos seus relacionamentos (M = 3,75).

4.3 TRIANGULAÇÃO DE DADOS

Nesta etapa será evidenciado o cruzamento de dados entre a entrevista e a pesquisa e posteriormente, a comparação entre os colégios públicos e privados, de modo que seja identificado alguma concordância ou discordância. Conforme o quadro abaixo, estão associadas as respostas das variáveis juntamente com os colégios privados e públicos. Congruência = respostas da entrevistada igual à do entrevistado. Incongruência = respostas indiferentes.

No que se refere a remuneração, apenas o colégio privado C3 se mostra congruente entre a entrevistada e o pesquisado, entende-se que não houve cortes e não houve atrasos, por isso metade dos professores se mostram satisfeitos com a remuneração, em contraponto com o colégio privado C1 onde a entrevistada relatou que não houve cortes, mas sim atrasos na hora dos acertos, esses professores se mostram poucos satisfeitos com a remuneração. Já no colégio C2 se mostra congruente, pois não houve cortes, sendo assim os professores se dizem satisfeitos, diferente do colégio C4 onde a grande maioria estão satisfeitos ou se sentem indiferente com a

remuneração. Sendo assim, no âmbito de remuneração os colégios privados entram discordância com seu ambiente, tanto quanto os colégios públicos, onde o C1 e C4 estão compatíveis e o C3 e C2 estão compatíveis.

Ao observar a carga de trabalho o colégio privado C1 se mostra congruente com a entrevista e pesquisa, professores não sentiram que houve um aumento na carga de trabalho, enquanto que no colégio C3 a entrevistada disse que houve um aumento sim, mas os professores não sentiram que houve um aumento. Já nos colégios públicos mesmo que houve atendimentos fora do ambiente de trabalho para alunos e pais, os professores do colégio C2 estão satisfeitos com a carga de trabalho, enquanto que no C4 metade se dizem satisfeitos e outra metade se dizem indiferente.

Quanto a tecnologia utilizada no local de trabalho, os colégios privados, mesmo que houve um estranhamento e dificuldade no início, os professores se mostraram estar satisfeitos com a tecnologia, entende-se que o investimento em tecnologia e a adaptação dos professores foram mais fáceis, diferente dos colégios públicos, onde há certa dificuldade dos professores em se adequar com a tecnologia, que foram elencadas pelas gestoras mostram estar congruentes com as respostas dos professores dos colégios C2 e C4.

Quando se trata sobre relacionamentos com chefes e colegas no ambiente de trabalho, os colégios privados e colégios públicos evidenciaram estar satisfeitos com os relacionamentos, ao olhar para todo esse cenário pandêmico onde as emoções e desafios foram colocados em jogo, os colegas e chefes apoiaram uns aos outros no momento de mais apreensão, a confiança entre o colega de trabalho é essencial para gerar confiança entre o líder.

Em relação aos treinamentos, o colégio privado C1 ofereceu todo o suporte aos professores com a tecnologia, isto gerou grande satisfação para os professores, mostrando-se congruência entre a entrevista e o pesquisado, diferente do colégio privado C3 que ofereceram treinamentos e equipe de apoio, porém se mostraram insatisfeitos com os treinamentos. Já os colégios públicos receberam suporte da SEDUC, mas as gestoras evidenciaram que há professores que tem dificuldade e que nem 100% dos professores estão aptos mesmo com os treinamentos, isso demonstra coerência com as respostas obtidas.

A última variável se alude sobre a influência do trabalho na vida pessoal, de acordo com a entrevistada do colégio C1 e as respostas dos professores não há influência do trabalho sobre sua vida pessoal, enquanto que para o colégio privado C3 a entrevistada disse que os professores fazem pesquisas, aprimoramentos e conhecimentos por causa das inovações, mas os professores acham indiferente sobre isso. A entrevista do colégio público C2 evidenciou que houve aumento na carga de trabalho devidos a várias procuras de pais em horários inadequados, porém os professores responderam que não sentem que há influência do trabalho para com sua vida pessoal, desse modo se mostra incongruente com as respostas, diferente do C2 que houve coerência com as respostas.

Quadro 3: Quando comparativo do ambiente de trabalho

VARIÁVEIS	PRIVADO		PÚBLICO	
	C1	C3	C2	C4
Remuneração	Incongruente: Apenas 1/3 dos professores estão satisfeitos com o salário	Congruente: Metade dos professores estão satisfeitos com o salário	Congruente: um pouco menos da metade estão satisfeitos com o salário	Incongruente: grande parte está insatisfeito e indiferente com o salário.
Carga de Trabalho	Congruente: não sentiram que houve um aumento de carga de trabalho.	Incongruente: não sentiram que houve um aumento de carga de trabalho.	Incongruente: professores estão satisfeitos com a carga.	Incongruente: há quem diga que está insatisfeito, e há quem diga que está satisfeito
Tecnologia	Congruente: professores estão satisfeitos com a tecnologia.	Congruente: professores estão satisfeitos com a tecnologia.	congruente: há professores que ainda não estão adaptados a tecnologia	Congruente: há professores que ainda não estão adaptados a tecnologia
Relacionamentos	Congruente: há uma boa relação entre os colegas e chefes	Congruente: há uma boa relação entre os colegas e chefes	Congruente: há uma boa relação entre os colegas e chefes	Congruente: há uma boa relação entre os colegas e chefes
Treinamentos	Congruente: mais da metade estão satisfeitos ou totalmente satisfeitos	Incongruente: grande parte dos professores não estão satisfeitos com os treinamentos	Congruente: mesmo que há treinamentos há quem está satisfeito e há quem não está.	Congruente: A maioria não está nem satisfeito e nem insatisfeito com os treinamentos.
Influência do Trabalho	Congruente: professores não acham que houve influência do trabalho em sua vida pessoal.	Congruente: Professores acham indiferente sobre isso.	Incongruente: professores não acharam que houve influência do trabalho	Congruente: Professores sentem que há influência do trabalho sobre sua vida pessoal

Fonte: dados da pesquisa, 2021.

A habilidade de autoconsciência, sobre a percepção das suas emoções quando sentidas, se mostra coerente com as respostas dos professores e das entrevistadas dos colégios públicos e privados, a autoconsciência é a habilidade que está no topo da hierarquia, ou seja, os professores sabiam e conheciam suas emoções e sentimentos onde foi percebida pela gestão.

Entretanto quando analisada a habilidade de autocontrole, as entrevistadas dos colégios públicos e privados relataram a dificuldade em que os professores traziam consigo, sobre reorganizar suas próprias emoções, com isso os professores do colégio privado C3 e do colégio público C4 confirma que ainda sofrem com a falta de controle emocional neste período delicado, pois essa habilidade ficou em um último lugar, enquanto que no colégio C1 e C2 ficaram em penúltimo.

Referente a motivação, as entrevistadas dos colégios públicos e privados se mostraram presente e interessadas em meio aos desafios enfrentados, prestando todo o auxílio e orientações devidas, a comunicação e o plano estratégico fora necessário para dar continuidade aos objetivos, para isso, o colégio público obteve a segunda colocação dessa habilidade, o que mostrou ser congruente com a entrevista, da mesma forma que os outros colégios C1, C3 e C4 que obteve a terceira colocação.

A habilidade de empatia está relacionada com a compreensão das emoções do próximo e afetividade, as entrevistadas do colégio privado C1 e público C2 apresentou que há por parte dos professores afetividade, entretanto foi caracterizado como a última habilidade desenvolvida pelos professores de acordo com as respostas e a hierarquia, já no colégio C3 esta habilidade está em quarto lugar, enquanto que no colégio público conforme a entrevistada do C4 relatou que os professores passavam do horário para atender os alunos e que as dificuldades deles afetava o emocional dos professores foram totalmente congruentes, ao passo que essa habilidade ficou em segundo lugar mais desenvolvida.

Por último, a habilidade de relacionamento interpessoal foi percebida, pois as trocas dos professores foram positivas de acordo com as entrevistadas dos colégios privados C1 e C3, onde uns ajudaram os outros nos momentos mais difíceis e por isso se mostra congruente com os resultados dos professores, pois essa foi a segunda habilidade mais desenvolvida dos colégios privados, já no colégio público C2 a posição

está em terceiro mostrando-se congruente com a entrevista, e no colégio C4 ficou em quarto lugar.

5. CONCLUSÃO

Conforme os frutos obtidos no desenvolvimento do trabalho, a hipótese levantada onde haveria correlação de lideranças semelhantes entre os colégios públicos e privados, e posteriormente confronta-los não foram confirmadas, uma vez que, os resultados comportamentais dos professores referente a inteligência emocional, está mais ligado, a forma como cada líder está gerenciando, suprimindo e estimulando sua equipe, do que propriamente ela ser uma escola pública ou privada, onde o perfil do gestor e da equipe diferem de um ambiente para o outro.

É possível concluir que a inteligência emocional do colégio privado C1 tem uma dominância maior na habilidade de autoconsciência, onde conseguem identificar suas emoções, são cientes das suas qualidades e defeitos, utilizam as críticas para crescer e reconhecem que seu comportamento afeta os outros. As habilidades de relacionamento interpessoal e automotivação também obtiveram uma média alta, entretanto no que diz respeito ao autocontrole de suas emoções, não houve uma superação fácil do sentimento de frustração, e em relação a empatia, eles obtiveram dificuldades em perceber as emoções dos outros.

A inteligência emocional do colégio privado C3 obteve como maior pilar a habilidade de autoconsciência, quando se trata de suas capacidades, o colégio utiliza as críticas para crescer e reconhecem que seu comportamento afeta os outros. As habilidades de relacionamento interpessoal e automotivação obtiveram uma média considerável, contudo a habilidade de empatia está em quarto lugar tendo como capacidade menos desenvolvida em ouvir os outros sem julgar, e o autocontrole foi a menor habilidade desenvolvida, onde a capacidade de superar o sentimento de frustração não foi considerada fácil.

Já a inteligência emocional do colégio público C2 foram desenvolvidas ao mesmo tempo a habilidade de autoconsciência e a automotivação, ou seja, o colégio teve a capacidade de identificar suas emoções, defeitos e qualidades e a utilização de críticas para crescer, assim como também, persistiram na busca pelos seus objetivos apesar dos obstáculos, já o relacionamento interpessoal ficou em terceiro lugar, e o controle emocional ficou em quarto onde não souberam se acalmar no momento de chateação/inquietação e desenvolveram pouco a habilidade de empatia, pois não consideraram fácil compreender as emoções dos outros.

A inteligência emocional do colégio público C4 obteve médias consideráveis, sendo a primeira habilidade de autoconsciência, onde desempenhou a capacidade de saber suas qualidades e defeitos e críticas para crescer. A segunda habilidade desenvolvida é a empatia onde ouviram sem julgar, já a habilidade automotivação e relacionamento interpessoal ficaram iguais, mas a menor habilidade desenvolvida foi o autocontrole, onde não superaram facilmente o sentimento de frustração.

Com o início da pandemia em 2020 houve inúmeros desafios dos gestores e professores, ao passo que as mudanças e alterações foram inesperadas, produzindo ao longo do tempo adequações a essas transformações, porém no ano seguinte ainda há situações que ocorrem no dia a dia que interferem no gerenciamento da inteligência emocional. Para as próximas pesquisas, torna-se sugestivo a realização das análises da inteligência emocional com um estudo de pesquisa longitudinal que visa acompanhar

a evolução dos professores no período durante e pós pandemia possibilitando a comparação de dados entre o período analisado.

REFERÊNCIAS

ARELLANO, Eliete Bernal, CEZAR, Ana Maria Roux Valentini Coelho. **Gestão de Pessoas: Nas empresas contemporâneas brasileiras**. Rio de Janeiro: Elsevier; 2017.

BACICH, Lilian, NETO, Adolfo Tanzi, TREVISANI, Fernando de Mello. **Ensino Híbrido: Personalização e tecnologia na educação**. Porto Alegre: Penso, 2015.

BARTLETT, Lesley; VAVRUS, Frances. **Estudos de caso comparado**. Educação & Realidade, v. 42, n. 3, p. 899-920, 2017.

BOAS, Ana Alice Vilas; MORIN, Estelle M. **Inteligência Emocional e Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes de Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil**. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel de recursos humanos nas organizações**. 4.ed., Barueri: Manole 2014.

CRUZ, Jose Anderson Santos, BIZELLI, José Luís. **Educação contemporânea e as tecnologias: Educar para os meios**. In: Conferência Brasileira de Mídia Cidadã e V Conferência Sul-Americana de Mídia Cidadã, 2015, Bauru, São Paulo.

CRUZ, Roberto Moraes et al. **Retorno ao trabalho? Indicadores de saúde mental em professores durante a pandemia da COVID-19**. Revista Polyphonia, v. 31, n. 1, p. 325-344, 2020.

CURY, Augusto. **Gestão da Emoção: técnicas de coaching emocional para gerenciar a ansiedade, melhorar o desempenho pessoal e profissional e conquistar uma mente livre e criativa**. São Paulo: Saraiva, 2015.

D'ADDARIO, Miguel. **Inteligência Emotiva: Desenvolvimento e aplicação para a evolução pessoal**. 3. ed., Babelcube Inc., 2019.

FREIRE, Matheus Guedes. **Qualidade de vida no trabalho**. 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. - São Paulo : Atlas, 2019.

GIL, Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed., São Paulo: Atlas S.A., 2008.

GONZAGA, Alessandra Rodrigues, RODRIGUES, Marcelo do Carmo. **Inteligência Emocional nas Organizações**. Canoas: UnilaSalle, 2018.

LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LAVILLE, C.; DIONE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

LOUREIRO, Ana; DA PIEDADE RODRIGUES, Elsa; MATTAR, João. **Educação Online em Tempos de Pandemia**. Interações, v. 16, n. 54, p. 1-7, 2020.

MEDEIRO, Joana Vanessa Henriques. **Gestão das Emoções na Educação**. 2017. Dissertação (Mestrado em Ciências da Educação) – Supervisão Pedagógica – Escola Superior de Educação João de Deus, 2017.

MOREIRA, Antonio Flavio Barbosa, KRAMER, Sonia. **Contemporaneidade, educação e tecnologia**. Campinas, vol. 28, n. 100 - Especial, p. 1037-1057, out. 2007.

NEVES, Carmo, PEREIRA, Fernando. **Gestão de Emoções: Coaching no âmbito da gestão organizacional**. In I Congresso Internacional de Inteligência Emocional e Educação. Oliveira de Azeméis. p. 1-12, 2012.

NOE, Raymond A. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas: Teoria e prática**. Trad. Amanda Alice Weber Schmitt ; revisão técnica: Ana Carolina de Aguiar Rodrigues. 6.ed., Porto Alegre: AMGH, 2015.

PESTANA, Fernando Nunes et al. **Gestão das Emoções em Centrais de Atendimento Telefônico**, Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, vol. 9, núm. 3, julho-septiembre, 2015, pp. 15-29 Universidade Federal Fluminense Rio de Janeiro, 2015.

PLACCO, Vera Maria N. de Souza, ALMEIDA, **Laurinda Ramalho de Almeida**. **Relações interpessoais na formação de professores**. São Paulo: Loyola, 2002.

PORTELADA, Antônio Fernando Saldanha, JOÃO, Ana Lúcia da Silva. **A Importância da Inteligência Emocional nas Relações Laborais**, Jornal Internacional de Psicologia do Desenvolvimento e da Educação, vol. 1, não. 1, 2010, pp. 65-70, Associação Nacional de Psicologia Educacional e do Desenvolvimento para Crianças, Adolescentes e Idosos, Badajoz, Espanha, 2010.

PRODANOV, Cleber Cristiano C, FREITAS, Ernani Cesar. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

QUEIROZ, Naclelson Silva de. **Gerenciamento das Emoções: Análise da Inteligência Emocional dos Estudantes de Administração da Universidade Federal de Paraíba**. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Paraíba, João Pessoa, 2016.

REIS, Marília Freitas de Campos Tozoni. **Metodologia da pesquisa**. 2. Ed., Curitiba :IESDE Brasil S.A. , 2010. 192 p.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de Pessoas**. 2.ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertação e estudo de caso**. 3. ed., 8. reimpr. São Paulo: Atlas S.A.,2013.

SILVA, Maria João Martins Rosa da. **A Inteligência Emocional como fator determinante nas relações interpessoais**. Dissertação (Mestrado Em Gestão/MBA)

– Área Científica de Gestão de Recursos Humanos – Universidade Aberta, Lisboa 2010.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2015.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de Pesquisa**. 2. ed. rev. atual. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2011.

APÊNDICE

ENTREVISTA

Entrevistada: Coordenadora

Colégio: Privado

Código: C1

QUANTO A GESTÃO

1. **Considerando a situação do mundo atual, a pandemia causou grandes alterações em vários setores, incluindo a área educacional. Medidas de prevenção e de ensino foram tomadas buscando dar continuidade a educação no Brasil. Você como gestor, como é ter a responsabilidade de gerenciar uma escola nesses tempos de incertezas (principalmente olhando para o início de toda essa conturbação) e qual a diferença da gestão de antes para a de agora?**

Então é, é uma responsabilidade muito grande né, é agora no início do mês de março a gente começou com ensino híbrido né, é surgiu assim, um turbilhão de emoção né. Eu tenho emoções diferentes por que ao mesmo tempo a gente sabe que a escola estava preparada, que nós fizemos tudo que a vigilância solicitou e muito mais, também fizemos o treinamento com os professores, mas esse medo né, esse medo do novo, do desconhecido ele existe, mas foi muito bom a experiência, foi um período curto que a gente teve essa experiência. Estamos agora com um infantil até o terceiro ano né, que é que como os pais estão na linha de frente, mas é sabemos que estamos preparados né, sabemos que deu certo, que conseguimos, que foi uma experiência muito boa os alunos voltarem, a saudade é gigantesca, tanto dos professores quanto dos alunos, as vezes a gente acha que não que, mas a gente percebia nos olhinhos deles, é tanto até dos adolescentes lá do ensino médio, ah que bom de estar de volta aqui né. E mudou totalmente a gestão né, desde assim, vamos dizer que fez um um cento e oitenta graus, mudou total, porquê antes a gente trabalhava no planejamento anual, agora a gente trabalha nos planejamentos semanais, quinzenais, mensais rsrs' né, porquê ta sempre mudando, é antes a gente trabalhava ée, a comunicação era mais direta com os alunos em sala, agora tudo é pelo WhatsApp então a gente... melhorou tá, eu eu posso dizer que tendo esses grupos de WhatsApp com os pais melhorou muito as comunicações com eles e também com os alunos. Então por mais que seja difícil essa doença, mas ela

trouxe muitos benefícios! Essa parte da bncc que já cobrava, é as mídias que a gente utilizasse recursos né, ela veio assim né, a gente teve que se adaptar sim da noite pro dia, mas bem de maneira positiva.

QUANTO A REMUNERAÇÃO

- 2. O Ministério da economia publicou uma lista dos setores mais afetados pela pandemia. Segundo o ranking, a educação privada está na 20ª posição⁸. Diante disso, houve alguma situação que afetou financeiramente a escola, de modo que contribuísse para a diminuição da remuneração dos professores? (Privada)**

Olha, é, a pandemia ela trouxe uma grande dificuldade financeira pra escola sim. Primeiro que muitos pais né, fizeram acordos, tanto o ano passado, principalmente em 2020 né, de descontos né, por ter tido, tivemos que dar um desconto maior devido a pandemia, mas o gasto da escola continua o mesmo e até mais. Porquê tivemos que investir toda essa parte tecnológica, e também toda a parte que a vigilância sanitária nos solicitou, então isso é um gasto, e sim, ah é tivemos assim, nós não diminuímos o salário do professor, mas existe aí as vezes uma demora no acerto, não consegue cumprir com os prazos, eu acho que até a palavra correta é essa, estamos tentando, mas ainda essa parte está bem difícil.

QUANTO A COMUNICAÇÃO

- 3. Sabe-se que a comunicação interna, é a melhor maneira para garantir o bom relacionamento e alinhamento entre a organização e seus colaboradores. Durante a pandemia, a tecnologia trouxe várias otimizações possibilitando a ininterruptão das atividades. Dessa forma, como está sendo utilizada essa importante ferramenta tecnológica para transmissão de compartilhamento para os professores nos dias de hoje? Há reuniões do gestor para com o professor? Em quais situações elas acontecem e sobre o que é discutido?**

Ée é como eu tinha até falado né, o investimento em tecnologia foi alto né, é cada um, os professores ministram agora, nesse momento, as aulas através da plataforma sas, utilizando o Meet né, e as aulas, elas são no mesmo horário da aula, começa 07h30 termina 12h, começa 13h30 termina as 18h né, isso com os alunos, então por enquanto isso com os alunos são diários e com os professores a gente faz mensal ou até, as vezes bimestral, nós temos sim feitos encontros, estamos com a parceria também com a psicóloga, também nos dando apoio nesse momento, que a gente sabe, que essa ansiedade... as vezes estamos bem, as vezes acordando nem tanto, então estamos tendo sim, é esses encontros de maneira virtual, não como antes né, com um cafezinho (inaudível...) mas cada um na sua a gente, tem sim, os encontros virtualmente.

QUANTO A TECNOLOGIA

⁸ Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/09/15/ministerio-da-economia-publica-lista-de-setores-mais-afetados-pela-pandemia.ghtml> Acesso em: 28, Fev, 2021 as 16:48.

4. **Escolas de todo o Brasil e do mundo, precisaram se adequar as novas modelagens de ensino devido a pandemia. Aulas presenciais foram substituídas por aulas virtuais, trazendo um novo meio de aprendizagem. Em meses a educação deu um salto tecnológico que delongaria décadas, e o ensino híbrido em sala de aula é uma figura certa⁹. Quais os desafios enfrentados por parte dos professores, utilizando de ferramenta tecnológicas para darem aulas?**

É, nós aqui, percebemos desde... né, tinha professores que não tinham até então, é não tinham um... nunca tinha mexido num computador rsrs' por mais que a gente não imagine que isso acontecesse em 2020 né, nós tínhamos sim, professores em que a dificuldade tecnológica foi grande, nós tínhamos aí professores que já dominavam, já já utilizavam em sala né, então a mudança ela foi muito grande, então com isso a gente tem uma plataforma onde nós temos cursos, onde foi (inaudível), nós mesmo também registramos outros cursos, ajudamos professores né, ee estamos utilizando o modelo híbrido né, que é diferente do ensino híbrido aquele ensino que já vem escrito na bncc né, porque o ensino híbrido ele utiliza uma ferramenta, e nós estamos no modelo híbrido, onde o pouco é presencial um pouco é é , online tá. Mas tivemos assim, nossas dificuldades, ainda temos né. A primeira dificuldade foi essa dos professores que não conheciam, aí depois, nós da coordenação também, em buscarmos ferramentas né, no começo a gente começou a mandar vídeo aula, aí vimos que as vídeos aulas não surtiam tanto efeito, então começamos com aulas de 30 minutos, é 40min, 35min, 40min e agora estamos com 45 minutos de aula, os professores já estão... nossa podemos dizer aí 200%, 300% mais acostumados por conta dessa tecnologia.

QUANTO AO TREINAMENTO

5. **De acordo com uma pesquisa levantada pela UFMG e CNTE, mostrou que em julho do ano passado (2020), um cenário preocupante foi encontrado quanto ao conhecimento e treinamento dos professores referente a tecnologia. 89% disseram não ter experiência anterior em aulas remotas antes da pandemia, 42% afirmaram que seguiam sem treinamento e 21% acharam difícil ou muito difícil de lidar com tecnologias digitais¹⁰. Nesse sentido, alguns professores se encaixam em uma desses fatos? Houve treinamento/suporte necessário para a utilização de ferramentas tecnológicas? Com qual frequência aconteciam?**

Olha é, como eu falei né, os professores sim, alguns com bastantes dificuldades... e a gente tinha treinamentos dependendo do professor diários né. Olha professor venha aqui nós vamos auxiliar, ele não entendia e vinha novamente, a gente fazia o atendimento individual. Fizemos reuniões com atendimento geral né, era acho que a cada 30 a 45 dias, a gente estava nos reunindo para verificar, e a troca entre os professores foi muito legal, “ ah eu to

⁹ Disponível em: <https://www.clipescola.com/ensino-hibrido-em-sala-de-aula-apos-pandemia/> Acesso em: 28, Fev, 2021 as 18:43.

¹⁰ Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2020/07/08/quase-90percent-dos-professores-nao-tinham-experiencia-com-aulas-remotas-antes-da-pandemia-42percent-seguem-sem-treinamento-aponta-pesquisa.ghtml> Acesso em: 28, Fev, 2021 as 19:10.

usando tal ferramenta para gravar as minhas aulas”, “ah eu to usando (inaudível)”, “ah eu to usando o power point mesmo” “eu faço assim então”... Essa troca ajudou bastante. Os que tinham mais facilidades andavam mais sozinhos, os que tinha um pouquinho menos de aptidão para essa parte, a gente carregou eles no colo, “vem que a gente vai ajudar” então a gente tem aqui um técnico em informática, e ele ajudando a gente e a gente fazendo isso, então foram assim, treinamentos bem intensi... bem legais e durante o ano todo, né! Ainda hoje a gente tem esses treinamentos, ainda hoje existem as dificuldades, já são outras ferramentas né, a gente está sempre aprimorando.

QUANTO A PRESSÕES

- 6. Ainda nessa pesquisa, dados mostram que 82% dos docentes disseram que as horas de trabalho aumentaram. Existe essa realidade dentro da escola? E como a gestão tem feito para amenizar a pressão do trabalho entre professores?**

Olha, eu não vejo como que aumentou as horas de trabalho né, mas sim que intensificou, e como é algo novo né, então sempre, a gente demanda um pouquinho mais de tempo né, é a princípio, os professores lá em março de 2020 eles levavam dois ou três dias para gravar uma aula, porquê era novo né, era algo novo, eles tinham que gravar, as vezes o vídeo não saia, as vezes aparecia uma imagem atrás que não ficava legal, as vezes esqueciam o conteúdo e erra... né, são várias circunstâncias. Hoje em dia eles já gravam a aula, na primeira gravação já vai... né lá no início pra fazer um exercício dentro Google formulário se levava até, teve 2h, 3h porquê era algo novo, é como se um professor que saiu da universidade, né do acadêmico, chegasse aqui e ele tivesse que fazer o planejamento dele, na aula presencial, ele iria passar um pouquinho mais de tempo nisso, por ser novo pra ele né, por ser uma experiência nova, mas é, tudo dentro do planejamento, é tem tantas aulas eu vou gastar isso né, mas as vezes o que acontece, como alguns alunos as vezes não conseguem tirar todas as dúvidas também ali durante a aula, então existe aquele contato que antes não tinha que é pelo WhatsApp né, então ai tem que dá um pouquinho de atenção pra esses alunos, esse retorno.

QUANTO AO DESENVOLVIMENTO PESSOAL

- 7. A prova de que o ano de 2020 não foi fácil, foi a questão de o estado emocional dos professores estar sendo colocado em jogo. 69% declararam ter medo e insegurança por não saber como será o retorno à normalidade e 50% declaram ter medo em relação ao futuro. Houve algum incentivo quanto a inteligência emocional a ser trabalhada diante dos professores? Ela é algo que vem sendo exercida ou possui a intenção de ser inserida para o ambiente de trabalho?**

Eu acho que até eu já respondi lá na frente um pouquinho ela né, nós estamos com a parceria com a... desde o ano passado com a psicóloga Lorrayne Prado né, então ela tem feito encontros, a gente faz, não posso dizer ah, é dependendo do que é necessário, a gente faz esses encontros com ela né, o ano passado a gente teve, esse ano a gente já teve geral (inaudível)... muitos seguimentos. Imagino que, já foi em fevereiro teve, agora em março teve mais dois, e em abril imagino que a gente vai ter mais um, por que a gente se preocupa muito com essa parte tá, é muito é no psicológico né, a gente ficou muito preocupado com

isso, por que as vezes a gente sabe... nós mesmo é que estamos aqui rsrs', as vezes a gente liga pra ela fala "olha hoje não tá legal né rsrs'" as vezes a gente recebe uma notícia da família, numa situação que aconteceu na mídia, então desestrutura, e isso com todos os nossos profissionais. Então nós estamos aqui de apoio e temos também a Lorryne que está sempre nos auxiliando, tivemos uma reunião, lá em agosto, falando dos preparativos que já estávamos desde lá, preparando a escola, e antes de voltarmos, mostramos tudo para os professores, os professores que estavam com mais ansiedade, com esse medo do retorno, vieram até a escola, viram que tava tudo seguro e aí conseguiram ministrar as aulas tranquilo, no período que a gente estava administrando, nós temos ainda os professores aqui ministrando até o terceiro ano.

QUANTO A LIDERANÇA

- 8. A base da liderança está na capacidade que um indivíduo tem de influenciar as outras pessoas a fim de agir de maneira a alcançar metas pessoais e profissionais, sendo que administração abrange muito mais do que um alcance a um alvo¹¹. Você acredita que sua equipe tem confiança na sua gestão? Justifique.**

Ai ai meu Deus, é uma pergunta difícil rsrs'. Eu acredito sim, que eles , eles tem confiança , tanta na minha, na minha coordenação, quanto a da coordenadora do 5º ano, que é da Priscila né, é logico né, que sempre existe as divergências e, mas a gente aqui como coordenação tenta sempre apoiar-los e fazer sempre o melhor né, nas nossas conversas, no nos nossos incentivos, e também nas nossas cobranças né, sempre buscando o melhor pro aluno, pro pai e também pro professor, então eu imagino que sim, que eles confiam sim, na nossa coordenação sim.

ENTREVISTA

Entrevistada: Supervisora

Colégio: Privada

Código: C3

QUANTO A GESTÃO

- 1. Considerando a situação do mundo atual, a pandemia causou grandes alterações em vários setores, incluindo a área educacional. Medidas de prevenção e de ensino foram tomadas buscando dar continuidade a educação no Brasil. Você como gestor, como é ter a responsabilidade de gerenciar uma escola nesses tempos de incertezas (principalmente olhando para o início de toda essa conturbação) e qual a diferença da gestão de antes para a de agora?**

A questão para todos nós foi novidade né, o ano passado todo mundo de surpresa né, tivemos que nos ajustar conforme determinações dos órgãos oficiais né, nós aqui ficamos apenas quatro dias aqui no colégio de São Paulo já

¹¹ Disponível em: <https://meuartigo.brasilescola.uol.com.br/administracao/lideranca-2.htm#:~:text=A%20base%20da%20lideran%C3%A7a%20est%C3%A1,um%20alcance%20a%20um%20alvo>. Acesso em: 28, Fev, 2021 as

voltando nossas aulas remotas e foi assim desafiador mas foi de grande aprendizagem o ano passado foi, para esse ano são outros desafios né que agora vem o ensino híbrido aí então nós também estamos aprendendo então até quando também a escola está toda preparada para receber os alunos nas aulas presenciais duas semanas e adequações feita conforme exigências da vigilância sanitária eles vieram aqui na escola e parabenizou até a escola por toda a estrutura e organização.

QUANTO A REMUNERAÇÃO

- 2. O Ministério da economia publicou uma lista dos setores mais afetados pela pandemia. Segundo o ranking, a educação privada está na 20ª posição¹². Diante disso, houve alguma situação que afetou financeiramente a escola, de modo que contribuísse para a diminuição da remuneração dos professores? (Privada)**

Então a questão da remuneração dos professores não foi atrasado nenhum momento o pagamento foi pago todos os dias né a inadimplência assim aconteceu comparando investido no setor econômico com a educação não é diferente todos os setores foram afetados né tem alguns pais que deixaram de pagar mensalidade mas isso não interferiu na remuneração dos professores né desconto eles pediram, mas quem faz as negociações é mais diretamente com a direção, do diretor da escola professor Valmir.

QUANTO A COMUNICAÇÃO

- 3. Sabe-se que a comunicação interna, é a melhor maneira para garantir o bom relacionamento e alinhamento entre a organização e seus colaboradores. Durante a pandemia, a tecnologia trouxe várias otimizações possibilitando a ininterrupção das atividades. Dessa forma, como está sendo utilizada essa importante ferramenta tecnológica para transmissão de compartilhamento para os professores nos dias de hoje? Há reuniões do gestor para com o professor? Em quais situações elas acontecem e sobre o que é discutido?**

A nossa comunicação é com os pais e no momento temos que se chama a scrips escola, é um aplicativo né, que são uma comunicação agenda digital, e comunicamos com os pais procurando através dessa agenda de informativos, mas também temos o meet onde fazemos as reuniões com os pais, por turno de professores e que mesmo voltando dessa forma parcial, nós mantemos as reuniões através do meet online, para evitar aglomerações, os assuntos abordados como assuntos pedagógicos, com os professores também nós fizemos reuniões com a matriz com os professores de lá, nós temos nosso sistema de ensino positivo, nós realizamos reuniões online com os professores de capacitação, no início do ano positivo com a rede de escola ULBRA, tudo online

Elas acontecem com que frequência?

Nós realizamos a cada trimestre com os pais início do ano, é realizado com todas as turmas, desde o pré até o ensino médio com os pais, líderes de ensino,

¹² Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/09/15/ministerio-da-economia-publica-lista-de-setores-mais-afetados-pela-pandemia.ghtml> Acesso em: 28, Fev, 2021 as 16:48.

fizemos com os professores e a coordenadora do positivo para esclarecer da nova ferramenta do positivo, e vamos ter uma reunião sexta feira para mais esclarecimento e dúvida dos professores.

QUANTO A TECNOLOGIA

4. **Escolas de todo o Brasil e do mundo, precisaram se adequar as novas modelagens de ensino devido a pandemia. Aulas presenciais foram substituídas por aulas virtuais, trazendo um novo meio de aprendizagem. Em meses a educação deu um salto tecnológico que delongaria décadas, e o ensino híbrido em sala de aula é uma figura certa¹³. Quais os desafios enfrentados por parte dos professores, utilizando de ferramenta tecnológicas para darem aulas?**

É as ferramentas tecnológica, não são todos os professores que tivemos que aprender né, foi um aprendizado assim, eu aprender situações que um dia iria aprender, então eles passaram por um processo de capacitação para usar essas ferramentas, agora retornamos para o ensino híbrido, a escola se preparou e se adequou com os computadores em sala de aula, câmeras para os professores e também estamos atendendo os professores com capacitação, como trabalhar, o que é um ensino híbrido, hoje esse ensino é uma realidade não tem como, independente da pandemia ou não o ensino já está se desenvolvendo e se intensificando mais ainda.

QUANTO AO TREINAMENTO

5. **De acordo com uma pesquisa levantada pela UFMG e CNTE, mostrou que em julho do ano passado (2020), um cenário preocupante foi encontrado quanto ao conhecimento e treinamento dos professores referente a tecnologia. 89% disseram não ter experiência anterior em aulas remotas antes da pandemia, 42% afirmaram que seguiam sem treinamento e 21% acharam difícil ou muito difícil de lidar com tecnologias digitais¹⁴. Nesse sentido, alguns professores se encaixam em uma desses fatos? Houve treinamento/suporte necessário para a utilização de ferramentas tecnológicas? Com qual frequência aconteciam?**

Então o uso da tecnologia dessas ferramenta nem todo mundo está preparado 100% para o uso da tecnologia, nós já trabalhávamos pois já tinha um laboratório de informática aqui, por que já tinha algumas aulas, tanto no positivo usa uma ferramenta tecnológica, temos um sistema de ensino com ferramenta tecnológica e os professores aqueles que tem uma certa dificuldade, mas todo o mundo aceitou, procurou, foi pesquisar, fez curso, de internet, pediu a ajuda dos colegas, tem o pessoal da TI que já fez a capacitação no início do ano, antes de começar a aula, mas por professor por professor, nós fomos no laboratório de informática aqui, e passamos informações como passar o scrips escola, como acessar a ferramenta aula, na plataforma inclusive da rede ULBRA, a gente tudo que nós fazemos, faz diariamente no ambiente aula nessa plataforma positivo, desculpa da ULBRA, aula é produtos exclusivo da rede ULBRA, e ai o professor dia a dia eles registram a aula, no ambiente aula, é um conteúdo, uma atividade,

¹³ Disponível em: <https://www.clipescola.com/ensino-hibrido-em-sala-de-aula-apos-pandemia/> Acesso em: 28, Fev, 2021 as 18:43.

¹⁴ Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2020/07/08/quase-90percent-dos-professores-nao-tinham-experiencia-com-aulas-remotas-antes-da-pandemia-42percent-seguem-sem-treinamento-aponta-pesquisa.ghtml> Acesso em: 28, Fev, 2021 as 19:10.

se você voltar daqui a dez anos, você vai ter todo o material ali, as informações não perdem, estarão sempre arquivada.

QUANTO A PRESSÕES

6. **Ainda nessa pesquisa, dados mostram que 82% dos docentes disseram que as horas de trabalho aumentaram. Existe essa realidade dentro da escola? E como a gestão tem feito para amenizar a pressão do trabalho entre professores?**

Então acho que a nossa própria função como professor nós não trabalha só na sala de aula, vamos para casa né, então o professor procurou né, se adequar, pesquisar, procurou se informar, se atualizar, nessa situação dessas inovações, então assim tem um grupo aqui que está sendo muito bom, eles estão assim, você propõe pra eles o trabalho, uma capacitação, eles aceitam, então eles precisam buscar, essa formação continuada, que nós falamos.

Então a carga horaria deles? não se intensificou muito antes?

Então assim a carga horaria, é logico, o sistema remoto, nós trabalhamos é o home office né, não deixa de trabalhar, tem hora para iniciar e se tem a hora para terminar, isso no momento deve-se a com a rotina, trabalhando um pouco mais, todos nós fizemos isso em todos os setores, no setor educacional.

QUANTO AO DESENVOLVIMENTO PESSOAL

7. **A prova de que o ano de 2020 não foi fácil, foi a questão de o estado emocional dos professores estar sendo colocado em jogo. 69% declararam ter medo e insegurança por não saber como será o retorno à normalidade e 50% declaram ter medo em relação ao futuro. Houve algum incentivo quanto a inteligência emocional a ser trabalhada diante dos professores? Ela é algo que vem sendo exercida ou possui a intenção de ser inserida para o ambiente de trabalho?**

Então ao passar do decorrer do ano, tivemos diversas palestras, com essa habilidade emocionais, controle emocional com o Augusto Cury e Cortela, porque são assim renome trabalhando tudo parceria com positivo e a rede Ulbra, então tivemos assim capacitação, formação para professor, tiveram preparação de curso de inteligência emocional, propor o autor Augusto Cury, aos alunos com o ensino médio todo né, os professores tiveram trabalho muito rico, foi o controle emocional dos alunos, tivemos palestras com psicólogos também para alunos e para nós professores, então foi trabalhado essa questão emocional, e esse ano já também iniciamos com esse trabalho porque é preciso esse acolhimento, também que nós voltamos, todos precisamos esse momento de, essa questão emocional, nas palestras para preparação do professor, preparação do aluno, preparação da família.

Eu gosto também muito da ULBRA.

QUANTO A LIDERANÇA

8. **A base da liderança está na capacidade que um indivíduo tem de influenciar as outras pessoas a fim de agir de maneira a alcançar metas**

pessoais e profissionais, sendo que administração abrange muito mais do que um alcance a um alvo¹⁵. Você acredita que sua equipe tem confiança na sua gestão? Justifique.

Então a liderança você falou em influenciar pessoas, que trabalha, quem é líder, quando você está liderando o grupo, você tem toda esse mobilização da sua equipe, você tem que saber como conduzir a sua equipe, tem as suas particularidades, há situações em que tenho que fazer reunião com todos e há situações em que posso fazer reuniões com mais específicas em pequeno grupo, e tem que direcionar também as particularidades, você também tem que saber o momento de agir, de você impor, de você falar pra nós o que tem que ser feito, a confiança assim, que eu tenho confiança sim na minha equipe, eu confio na minha equipe, porque é recíproco, é recíproco essa confiança de eu para com eles e eles para comigo também.

ENTREVISTA

Entrevistada: Diretora

Colégio: Público

Código: C2

QUANTO A GESTÃO

- 1. Considerando a situação do mundo atual, a pandemia causou grandes alterações em vários setores, incluindo a área educacional. Medidas de prevenção e de ensino foram tomadas buscando dar continuidade a educação no Brasil. Você como gestor, como é ter a responsabilidade de gerenciar uma escola nesses tempos de incertezas (principalmente olhando para o início de toda essa conturbação) e qual a diferença da gestão de antes para a de agora?**

A questão de gerir a escola na pandemia em função de que a metodologia e os equipamentos né... a tecnologia teve que ser utilizada na força pra quem não tinha o hábito de utilizar, tivemos que se adaptar com o novo método de ensino né, e a resistência há por partes de alguns ainda, mas a dificuldade maior é em relação a família nos auxiliar e participar mais, não generalizando né, tem os pais que são compromissados, são responsáveis, mas o fato de você ter que ir até o aluno, na casa do aluno, levar o material que ele deveria vir buscar a escola, você ir à casa do aluno, buscar esse aluno pra ele vir fazer a atividade, essa foi a dificuldade maior, o comprometimento do aluno com a escola nesse período com suas atividades escolares, esse foi o maior trabalho para nós gestores.

QUANTO A REMUNERAÇÃO

- 2. A pandemia trouxe grandes aflições para a classe trabalhadora no Brasil, isso ocorre devido ao governo ter que adotar medidas que cortam os**

¹⁵ Disponível em: <https://meuartigo.brasilescola.uol.com.br/administracao/lideranca-2.htm#:~:text=A%20base%20da%20lideran%C3%A7a%20est%C3%A1,um%20alcance%20a%20um%20alvo>. Acesso em: 28, Fev, 2021 as

investimentos direcionados a educação pública. Diante disso, algumas escolas municipais¹⁶ e estaduais¹⁷ por todo o Brasil tiveram redução em seus salários. Houve esse mesmo impacto nos salários dos professores nesta escola estadual? (Pública)

Não, nós não tivemos cortes em relação ao financeiro não, o que aconteceu assim, em função de nós estarmos em home office, o que estão em casa, no caso né, o auxílio transporte não está sendo pago, porquê é justo né se você não tá gastando você não vai receber, mas nós que estamos vindo pra escola, estamos recebendo parcial de acordo com os dias trabalhados, não houve nenhum corte.

QUANTO A COMUNICAÇÃO

- 3. Sabe-se que a comunicação interna, é a melhor maneira para garantir o bom relacionamento e alinhamento entre a organização e seus colaboradores. Durante a pandemia, a tecnologia trouxe várias otimizações possibilitando a ininterruptão das atividades. Dessa forma, como está sendo utilizada essa importante ferramenta tecnológica para transmissão de compartilhamento para os professores nos dias de hoje? Há reuniões do gestor para com o professor? Em quais situações elas acontecem e sobre o que é discutido?**

Bom, a gente mantém o calendário organizado pro ano né, e sempre que há a necessidade de alinhar alguma coisa, seja a parte pedagógica e administrativa a gente usa, a reunião pelo Meet, pelo unbex ou até pelo celular conforme a quantidade de pessoas a ser acessada, e tem que ser feito por que a gente mantém a questão de planejamento com supervisor, a questão da organização, de toda uma estrutura, por que a gente que adaptar a estrutura pedagógica para a pandemia, mas manter o alinhamento que é, a cada 15 dias tinha uma reunião pedagógica , a cada 30 dias tinha uma reunião pedagógica, o supervisor e o orientador eles não podem parar, por que eles tem que dar assistência um para o professor e outro para o aluno, tem que fazer reuniões de pais, nós fazemos. Então sempre que há necessidade é feito, além daquelas já no calendário, organizadas para acontecer

QUANTO A TECNOLOGIA

- 4. Escolas de todo o Brasil e do mundo, precisaram se adequar as novas modelagens de ensino devido a pandemia. Aulas presenciais foram substituídas por aulas virtuais, trazendo um novo meio de aprendizagem. Em meses a educação deu um salto tecnológico que delongaria décadas, e o ensino hibrido em sala de aula é uma figura certa¹⁸. Quais os desafios**

¹⁶ Disponível em: <https://porem.net/2020/04/23/em-meio-a-pandemia-prefeitura-suspende-contratos-e-afeta-centenas-de-profissionais-da-educacao/> Acesso em: 28, Fev, 2021 as 17:19.

¹⁷ Disponível em: <https://www.brasilefato.com.br/2020/04/29/governo-do-rs-aproveita-pandemia-para-reduzir-salario-de-70-de-professores-estaduais> Acesso em: 28, Fev, 2021 as 17:30.

¹⁸ Disponível em: <https://www.clipescola.com/ensino-hibrido-em-sala-de-aula-apos-pandemia/> Acesso em: 28, Fev, 2021 as 18:43.

enfrentados por parte dos professores, utilizando de ferramenta tecnológicas para darem aulas?

O desafio maior, que a gente ainda vê agora, ainda tem, é a questão de que, a mudança foi muito abrupta e pouco tempo para que o professor se organizasse e se adaptasse a tal, o estado ele organizou oficinas e tem né o núcleo dentro da CRE responsável pra orientar e pra ajudar esses professores, então as formações elas foram contínuas, tanto na questão do professor para o aluno, quanto do aluno para o professor que é a questão do Emende institucional que as famílias tiveram um pouco de dificuldade, mas esse ano ainda deu continuidade as formações, estão acontecendo ainda, por situações novas né, chegou material novo, livros novos, então tem que inserir tudo dentro do planejamento para 2021, ta então essas formações elas estão acontecendo ainda. [...] ai ele fala bem assim “ eu tenho medo, eu tenho pavor “ e você vai fazer o quê? O professor tem vinte poucos anos de escola... e tem casos aqui de professor que está perto de se aposentar, ela entrou em pânico, mas eu sentei com ela, conversei com ela, abri o computador, mostrei pra ela como fazia, ela foi para casa a gente fez junto, é uma das professoras que mais gosta do que está fazendo agora, enquanto que tem outro que o pânico ainda não passou, então é complicado né, a gente tem que compreender o lado do outro também.

QUANTO AO TREINAMENTO

- 5. De acordo com uma pesquisa levantada pela UFMG e CNTE, mostrou que em julho do ano passado (2020), um cenário preocupante foi encontrado quanto ao conhecimento e treinamento dos professores referente a tecnologia. 89% disseram não ter experiência anterior em aulas remotas antes da pandemia, 42% afirmaram que seguiam sem treinamento e 21% acharam difícil ou muito difícil de lidar com tecnologias digitais¹⁹. Nesse sentido, alguns professores se encaixam em uma dessas realidades? Houve treinamento/suporte necessário para a utilização de ferramentas tecnológicas? Com qual frequência aconteciam?**

A gente tem toda uma orientação que vem da CRE né, da SEDUC, que a SEDUC organizou oficinas, e toda semana pergunta: “tem alguém que precisa ainda de ajuda que ainda não consegue” então é uma ajuda contínua, essa formação é constante, mas a situação de não ter equipamentos a gente foi orientado também, se tiver um computador que não tá sendo usado na escola, o professor não tem em casa, a gente vai emprestar, o professor vai usar, e foi o que aconteceu em 1 ou 2 casos, professor não tinha o equipamento, a gente arrumou ele levou, no fim do ano ele devolveu, agora ano começo do ano ele pegou de novo e tá trabalhando dessa forma. 100% ainda não tá funcionando digamos assim, os 100% dos meus professores estão dando aula online, não! Eu tenho um caso ou outro que ainda não está dando aula online, mas tá trabalhando com as plataformas que foram organizadas para atender o aluno, ele tira dúvida pelos os outros meios que é o Whatsapp o telefone, mas ele ainda não consegue dar a aula, a vídeo aula ainda, tem casos sim, mas agora já tá melhorando, esse ano a gente já conseguiu uma guinada né, fizemos uma reunião de início de ano, a CRE tá sempre, assim a disposição, a menina responsável pelo núcleo

¹⁹ Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2020/07/08/quase-90percent-dos-professores-nao-tinham-experiencia-com-aulas-remotas-antes-da-pandemia-42percent-seguem-sem-treinamento-aponta-pesquisa.ghtml> Acesso em: 28, Fev, 2021 as 19:10.

tecnológico, toda segunda, quarta e sexta ela manda recado “tem professor precisando de ajuda” “que escola que a gente ainda não consegue” então tem toda essa ajuda, então não faz quem não quer hoje, mas todos receberam as formas possíveis pra poder dar a aula dentro do que é necessário hoje né, que é a aula online e a plataforma

QUANTO A PRESSÕES

- 6. Ainda nessa pesquisa, dados mostram que 82% dos docentes disseram que as horas de trabalho aumentaram. Existe essa realidade dentro da escola? E como a gestão tem feito para amenizar a pressão do trabalho entre professores?**

Com certeza! Olha, 2020 foi muito puxado, por que o professor ele ficou em casa, nós ficamos na escola. Ano passado eu estava na supervisão dando novo suporte pedagógico para eles, era de manhã, a tarde e à noite, não tem horário, e fim de semana, pai e aluno ele não te respeita em horário e nem dia de trabalho, ele acha que a hora que ele precisa você tem que atender, colocaram o telefone do gestor da escola rsrs’ foi uma loucura, o telefone ele não para, por que a gente que usar esses meios né, principalmente com os decretos que surgiram, se tem que atender no telefone, presencial não pode, ai a gente vem para a escola todos os dias, vai pra casa e continua atendendo de casa, e chegou um ponto de que eu falei não, hoje é sábado, eu não vou atender telefone! Por que eles não param, o tempo todo, então assim, dobrou o trabalho do professor? Dobrou, por que além dele atender o aluno na plataforma, ele tem que atender no WhatsApp, ele atende ligação, ele faz tudo, e o planejamento dele dobrou também, por que ele tem que fazer atividade impressa pros que não tem acesso a internet quanto para o online, então eles tem dois planejamento paralelo, ele tem que organizar duas atividades diferentes para a mesma turma, então você vê, complicou a vida do professor? Complicou sim! Dobrou o trabalho dele? Dobrou sim! Então esse ano de 2021 a gente fez uma organização, pegou mais firme quanto a isso, então professor ele atende dentro daquele determinado horário, ele tem uma escala de aula online, ele tem uma escala de aula na plataforma, e o aluno só pode procurar dentro do horário de aula dele, a gente tá conseguindo amarrar isso, mas que o professor ficou sobrecarregado ficou.

Vocês ficaram de plantão praticamente, ano passado?

Sim, e era 24 horas, não tinha esse negócio de 4 horas de aula não, era o dia inteiro, e a noite a fora, tem professor que chegou a receber mensagens de pais onze e meia da noite, entendeu? Então a falta de consideração rsrs’ foi muito grande, mas agora pra 2021 a gente conseguiu ajustar essas coisas.

QUANTO AO DESENVOLVIMENTO PESSOAL

- 7. A prova de que o ano de 2020 não foi fácil, foi a questão de o estado emocional dos professores estar sendo colocado em jogo. 69% declararam ter medo e insegurança por não saber como será o retorno à normalidade e 50% declaram ter medo em relação ao futuro. Houve algum incentivo quanto a inteligência emocional a ser trabalhada diante dos professores? Ela é algo que vem sendo exercida ou possui a intenção de ser inserida para o ambiente de trabalho?**

Já veio trabalhando desde o ano passado, a CRE é que disponibilizou isso pra nós né, para os professores, essa semana passada mesmo agora, teve um encontro com a pessoa especialista no assunto, que foi colocado pra todos os professores, quem quisesse participar estava ali né pra quem quisesse. Então a CRE desde o ano passado ela tem investido nisso, então uma volta ou outra tem um encontro com a pessoa, e tem também o núcleo responsável por isso que organiza né e a escola pode chamar alguém de fora e trabalhar também.

QUANTO A LIDERANÇA

8. **A base da liderança está na capacidade que um indivíduo tem de influenciar as outras pessoas a fim de agir de maneira a alcançar metas pessoais e profissionais, sendo que administração abrange muito mais do que um alcance a um alvo²⁰. Você acredita que sua equipe tem confiança na sua gestão? Justifique.**

Então, gestão eu assumi agora dia 6 de janeiro né, a escola pra mim é nova, eu trabalhei 8 anos em uma outra escola, vim pra cá ano passado como supervisora e assumi a gestão agora em janeiro, então acredito que a equipe que se tem hoje, é uma equipe boa pra se trabalhar, e quando você consegue conversar com a sua equipe e você vê que caminha, então você consegue gerir sim, eu falo pra eles assim: “ se uma engrenagem quebrar, a máquina ela não funciona” então eu preciso saber se todos estão disponíveis, se todos concordam né, tem que ser uma coisa democrática e não imposta, quando a gente tem um objetivo que é elevar índice, elevar a qualidade de ensino, todos tem que estar com o mesmo desejo, todos tem que saber que o seu planejamento, seu trabalho tem que ser em função daquilo. Aqui eu acredito que a gente vai conseguir fazer um trabalho a longo prazo, de imediato nesse período de pandemia é ainda mais complicado ainda, e a gente tá agora recebendo professores novos, e perdendo professores que estão aposentando ou contratos estão vencendo, então a equipe ela está meio que numa roda né, entrando um... a gente tá trocando pneu com o ônibus andando, entendeu? Sai professor e entra professor. Então eu tenho professor jovem que chega, disposto cheio de vontade, esse é o melhor professor que tem rsrs’, por que daí ele chega com vontade trazendo a própria realidade, então quando ele olha pros alunos dele, ele já tem uma visão assim, do que ele planeja praquela clientela, e é assim que a gente tem que pensar, eu olho pro meu aluno eu penso assim: “ o que será esse cidadão lá dentro da sociedade?” eu brinco com eles assim, vocês vão ser profissionais que atenderão meus netos, meus bisnetos, e eu quando eu estiver bem idosa, então que tipo de profissional você vai ser? que tipo de profissional você gostaria que atendesse sua mãe, sua irmã, sua família? Então é assim que você tem que pensar, o melhor que você quer para você é o melhor que você tem que querer para o outro também, então o professor que pensa dessa forma, ao longo prazo ele vai fazer o trabalho excelente!

²⁰ Disponível em: <https://meuartigo.brasilescuela.uol.com.br/administracao/lideranca-2.htm#:~:text=A%20base%20da%20lideran%C3%A7a%20est%C3%A1,um%20alcance%20a%20um%20alvo>. Acesso em: 28, Fev, 2021 as

E ele ajuda a gestão também?

Sim, por que não funciona a gestão separada de equipe pedagógica né?! A gente assumiu agora, esse ano, eu e minha vice, então a gente fala assim: “não tem diretor e vice, nós somos gestores, estamos aqui gerindo né, um trabalho. E a gestão é todo grupo, não só são duas pessoas que fazem, uma puxa pro lado e a outra puxa pro outro não vai dá certo, nós temos que caminhar juntos com o mesmo objetivo.

[...] e ai você vai recebendo professores jovens que vão chegando com uma outra visão, você conhece professores que estão há 25 anos e fizeram um trabalho legal, que colocaram dentro de um aluno, o desejo de ser e querer, estudar e fazer alguma coisa diferente, por que, você pode ter 40 alunos dentro de uma sala, você não vai alcançar os 40, mas aquele que você alcançar, você vai fazer a diferença, você vai mudar a vida dele e você vai mudar a vida de uma sociedade, por que se um deles fizer bem feito, todo uma estrutura ela é modificada, por isso que a gente não pode falar com uma criança que você nunca vai ser isso, você nunca vai ser aquilo, você tem que dizer pra ela: “você pode se você quiser” por que com a força de vontade que você tem, você vai ser qualquer coisa, por que ele vai lutar por aquilo, pra fazer o melhor dele ser, quanto das gerações de nossos avós não ouviram: “você não presta nem pra fazer isso e nem pra fazer aquilo” então a criatura, cresceu, virou um adulto sem expectativa de vida por que alguém disse pra ele que ele não ia não ser nada, então está nas nossas mãos hoje, para uma criança ser alguém no futuro, e essa geração ela tem tudo pra fazer do melhor [...]

[...] as vezes as pessoas brincam: “a o meu filho não gosta de estudar” o não gostar, ele vai escolher depois, mas enquanto ele estiver sobre a nossa responsabilidade ele vai fazer, e é isso que a gente ta precisando, que os pais entendam isso, que enquanto o menino é menor de idade, o pai tem que colocar o limite e a rotina pra ele, quando ele for, morar sozinho, que tiver o emprego dele, pagar as contas sozinha, ele faz o que ele quiser da vida, e eu tenho certeza que ele vai voltar e agradecer os pais por terem colocado limite na vida dele, que que acontecesse quando não tem limite? A maioria deles vai pra um caminho sem volta né, então o que a gente precisa agora é que os pais em meio... uma coisa que aconteceu com as famílias que os pais não passavam tanto tempo com os filhos, eles perceberam o que que a escola carrega né, por que tem pais que chegaram à conclusão que nós somos creches, somos babás e nós não somos, nós somos educadores né, tem educador hoje que tem dificuldade de entrar em sala por que não tem domínio de sala, por que ele não consegue impor, por que os meninos já vem, gritando e pulando igual uns cabritinhos e aquele professor ele vive uma realidade que não era assim né, professor que deu aula pra você, que deu aula pra mim, ele não fica numa sala de sexto, sétimo ano hoje, não fica, ele abandona a carreira. uma coisa que eu percebi quando eu entrei no estado, que alguns dos professores que passaram em um concurso recente, ficaram 2 meses, 3 meses em sala de aula e pediram a exoneração né, por que a realidade ela assusta quando você está dentro da sala de aula né, é complicado, mas eu já vi professores, com e mesma turma que você passava na portava, não escutava o barulho de uma agulha caindo no chão, ele conseguia, entendeu? Mas são realidades diversificadas, então hoje o professor nesse período pandêmico, ele ta decidindo realmente se é o que ele

quer pra vida dele rsrs' tem uns que estão sentindo saudades das criaturas, então, por que ficar em casa é difícil também né, tem professor que vem aqui de vez em quando só pra ter o gosto de estar dentro da escola e sentir bem né, mas sem a falta das crianças e quem não gosta daquele barulho, né? Não o barulho irritante, mas aquele barulho de pessoas, convivendo, se socializando, que eu falo sempre pros meninos, eles passam mais tempo conosco, do que com a própria família, agora tá o inverso, eles estão passando mais tempo com a família do que com a gente né, mas uma criança que vem aqui pra escola e passa a manhã toda com o professor, ele não passa aquele mesmo tempo com o pai e a mãe em casa, os pais trabalham né, então a escola é um lugar que acolhe, que ensina, e em alguns casos se não souber lidar, perde! Graças a Deus que a gente está vivendo em um tempo, que a questão do emocional, do psicológico, ele tá sendo trazido pra dentro, por que, na formação do pedagogo ele passa por esse processo, já as outras formações em licenciaturas não tem esse privilégio de passar por dentro da psicologia 1, psicologia 2 né, pra poder entender o aluno lá, do lado psicológico até a questão cognitiva, então eu lembro que uma professora falou assim: "Mara, como que eu vou chegar na sala, eu tenho 40 alunos, como é que eu vou saber se o menino tá bem se num tá" o pedagogo ele já tem esse tato quando ele chega, que são 40 cabeças diferentes, 40 famílias diferente, 40 contexto diferente e 40 pessoas que vão aprender de forma diferentes, e as vezes, você não aprende da mesma forma que os outros 39, você vai aprender de uma forma diferente, então hoje em dia, ser professor...

ENTREVISTA

Entrevistada: Diretora

Colégio: Público

Código: C4

QUANTO A GESTÃO

- 1. Considerando a situação do mundo atual, a pandemia causou grandes alterações em vários setores, incluindo a área educacional. Medidas de prevenção e de ensino foram tomadas buscando dar continuidade a educação no Brasil. Você como gestor, como é ter a responsabilidade de gerenciar uma escola nesses tempos de incertezas (principalmente olhando para o início de toda essa conturbação) e qual a diferença da gestão de antes para a de agora?**

É assim muito gratificante participar de um trabalho né, é de uma (inaudível), ingressando principalmente com o tema tão importante quanto o seu, em relação quanto ao gestor e como era trabalho antes da pandemia e agora, Luana nós temos a questão, do distanciamento né, foi um fator mais prejudicial em relação ao desenvolvimento do trabalho. O que acontece nossos supervisores de risco, nossos professores trabalhando off-line, então tudo isso dificulta aquele contato presencial, onde facilita às discussões para o nosso desenvolvimento dos nossos trabalho, e hoje nós vimos também no lado da grande parte dos nossos professores, supervisores, eles estão sim realmente com uma dificuldade grande do desenvolvimento do trabalho, porque, porque aqueles problemas que afetam

os nossos alunos eles vem parar na nossa supervisão, por orientação, por gestão, para toda a equipe né, e isso é o emocional, de todos eles estão abalados, então assim, a dificuldade da gestão antes pandemia e pós pandemia, a maior é essa, é o distanciamento que faz da gente ter um trabalho muito afunilado, que as vezes até pelo tempo, até porque triplicou o trabalho, entendeu, de repente, tem pessoas que pensam que professor não está trabalhando, escola não está trabalhando, mas triplicou nosso trabalho, porquê é um contato diretos com esses alunos e com essas famílias, em muitas vezes a gente não consegue é manter o número de telefone, por exemplo, endereço residencial porque a gente também vai nas casas, a gente precisa ir atrás buscar esse menino, que está é faltando com as suas atividades, então ai o pai muda de endereço, a situação financeira das famílias não está boa, e ai ele muda de endereço porque achou um aluguel mais barato, ele não comunica a escola, então tudo isso trouxe muita dificuldades para nosso trabalho, tá, a diferença da gestão de antes de agora pós pandemia é essa, porque além de todos os problemas que afetam o emocional, dos professores, e equipes e pior ainda das famílias, que muito mais difícil para as famílias que estão passando por momentos difíceis, é essa que antes a gente tinha um aluno que via na escola todos os dias, você precisava de um contato com a família e era rápido e era mais rápido e hoje não, a dificuldade maior do antes e do pós pandemia é essa tá.

QUANTO A REMUNERAÇÃO

- 2. A pandemia trouxe grandes aflições para a classe trabalhadora no Brasil, isso ocorre devido ao governo ter que adotar medidas que cortam os investimentos direcionados a educação pública. Diante disso, algumas escolas municipais²¹ e estaduais²² por todo o Brasil tiveram redução em seus salários. Houve esse mesmo impacto nos salários dos professores nesta escola estadual?**

Então Luana essa questão da renumeração dos professores , graças a Deus, nós tivemos a implantação do piso salarial no ano de 2020 né, então assim o salário em relação ao piso não estava devassado em 2020, todos receberam, todos os professores receberam né, atualização do (inaudível), porém agora em 2020, devido os professores estarem trabalhando offline, só foi tirado dos professores o vale transporte é no valor de 240 reais, não houve outros cortes, não houveram outros cortes, só foi vale transporte, mas o que acontece com esse trabalho offline, aumentou a despesa dos professores como energia, com internet, com seus equipamentos, entendeu, e isso tudo ai foi um prejuízo financeiro sim, os salários não, nos salários, só foi tirado vale transporte porque a lei não permite pagar o vale transporte, os professores tanto offline. Offline não, home office desculpa, hahaha, edita isso aí. Os professores estão trabalhando home office, em relação aos servidores administrativos, eu vou responder também dos servidores administrativos, aconteceu a mesma situação, o único corte foi, do vale transporte tá, e em relação a renumeração não tem assim um

²¹ Disponível em: <https://porem.net/2020/04/23/em-meio-a-pandemia-prefeitura-suspende-contratos-e-afeta-centenas-de-profissionais-da-educacao/> Acesso em: 28, Fev, 2021 as 17:19.

²² Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/04/29/governo-do-rs-aproveita-pandemia-para-reduzir-salario-de-70-de-professores-estaduais> Acesso em: 28, Fev, 2021 as 17:30.

prejuízo grande vindo do, no contra cheque, o prejuízo é o aumento da energia, dos equipamentos na residência do professor, okkk.

QUANTO A COMUNICAÇÃO

3. **Sabe-se que a comunicação interna, é a melhor maneira para garantir o bom relacionamento e alinhamento entre a organização e seus colaboradores. Durante a pandemia, a tecnologia trouxe várias otimizações possibilitando a ininterrupção das atividades. Dessa forma, como está sendo utilizada essa importante ferramenta tecnológica para transmissão de compartilhamento para os professores nos dias de hoje? Há reuniões do gestor para com o professor? Em quais situações elas acontecem e sobre o que é discutido?**

Luana é as nossas reuniões pedagógicas e administrativas elas vão (não audível), aplicativo Meet, nossas reuniões assim, nós temos uma reunião periódica de quinzenal, mas quando há uma emergência de em fazer uma reunião por exemplo: chega uma formação para os professores ela é muito importante para gente, há uma necessidade de se falar todos ao mesmo tempo, foi a gente organiza uma reunião graças a Deus está dando muito certo, no início foi muito complicado, pois a gente não tinha muito conhecimento praticamente em relação a isso né, a gente foi aprendendo e hoje não, hoje a gente já ver uma facilidade grande em organizar essas reuniões com os professores já conseguem acessar tranquilamente, no início a gente tinha muito problema com o professor não conseguia entrar na reunião, e o servidor também, mas hoje não, está tranquilo e nossas reuniões acontecem de forma tranquila tá, a tecnologia nos ajudou muito foi difícil no começo a gente apanhou bastante, mas a gente aprende né, graças a Deus pós essa pandemia uma experiência muito grande e boa é essa após tecnologias né.

QUANTO A TECNOLOGIA

4. **Escolas de todo o Brasil e do mundo, precisaram se adequar as novas modelagens de ensino devido a pandemia. Aulas presenciais foram substituídas por aulas virtuais, trazendo um novo meio de aprendizagem. Em meses a educação deu um salto tecnológico que delongaria décadas, e o ensino híbrido em sala de aula é uma figura certa²³. Quais os desafios enfrentados por parte dos professores, utilizando de ferramenta tecnológicas para darem aulas?**

Então é, em relação as aulas, a situação é um pouco mais complicada para a utilização das tecnologias para essas aulas, porque grande parte de nossos alunos eles tem uma internet por exemplo no celular, coloca crédito né, tem uma limitação muito grande com a internet, ai as vezes a gente tem muitos problemas, com aluno acessar (inaudível) e com acesso a própria internet, nós temos (inaudível), tem pessoas que sofrem muito com isso (inaudível).

[...] então a gente estava falando sobre as aulas remotas né, a aula remota a gente tem ai né, da falta de internet da grande maioria dos nossos alunos, ai o que ocorre para uma grande maioria, o maior canal de realização das atividades hoje está sendo o WhatsApp, agora para ele acessar o classrom é mais

²³ Disponível em: <https://www.clipescola.com/ensino-hibrido-em-sala-de-aula-apos-pandemia/> Acesso em: 28, Fev, 2021 as 18:43.

complicado pois a internet dele é menos giga né, e ai ele não consegue acessar essa internet ele participa mais pelo grupo de WhatsApp, e nós temos aqueles alunos que não tem internet, esses eles peguem umas atividades impressas aqui na escola e a gente faz aquele controle de quem está pegando, entendeu, para poder passar para os professores e o ensino híbrido ele provavelmente irá iniciar no retorno presencial, nós já temos esse planejamento para o retorno presencial e todas as escolas já fizeram e já encaminhamos para SEDUC, e já foi aprovado, caso ocorra um retorno ai sim vai acontecer o ensino híbrido, então a gente vai ter um percentual de um aluno por um metro e vinte, mas por enquanto a gente está só nas aulas remotas né, e tem essa dificuldade do professor está falando com esse aluno para ver a questão de internet, e agora nesse momento nesse ano a gente começou com as aulas síncronas, uma vez por semana, todo professor tem trabalhado uma aula síncrona, essa aula síncrona você já tem conhecimento como ela é, aquela aula em que o professor interage com os alunos, ali ao vivo né, então a gente tá fazendo, mas a participação dos nossos alunos, algumas turmas tem participação de 80% e tem turma que nós temos 10, 15 %, justamente pela falta de internet de nossos alunos

QUANTO AO TREINAMENTO

5. **De acordo com uma pesquisa levantada pela UFMG e CNTE, mostrou que em julho do ano passado (2020), um cenário preocupante foi encontrado quanto ao conhecimento e treinamento dos professores referente a tecnologia. 89% disseram não ter experiência anterior em aulas remotas antes da pandemia, 42% afirmaram que seguiam sem treinamento e 21% acharam difícil ou muito difícil de lidar com tecnologias digitais²⁴. Nesse sentido, alguns professores se encaixam em uma desses fatos? Houve treinamento/suporte necessário para a utilização de ferramentas tecnológicas? Com qual frequência aconteciam?**

Luana nós, os nossos professores e com toda a equipe gestora, todos nós achamos de alguma forma nessa pesquisa é início com muita dificuldade tivemos sim, a gente teve um grande apoio da SEDUC que a nossa coordenadoria regional de ensino ela tem o setor NPE é um núcleo de tecnologia educacional, o NPE tem assim formações ofereceu desde início antes da pandemia, assim que foi divulgado o decreto de calamidade eles já se organizaram para as formações, nós tivemos várias formações para os professores e toda a equipe só que é o que eu disse pra você, para uma criança é fácil aprender uma tecnologia para nós mais velhos é muito complicado, mas assim a SEDUC deu total apoio e continua dando o total apoio nessa questão, se a gente sente alguma dificuldade ainda até hoje a gente pega aquele assunto, aquele item que você tem dificuldade e encaminha e tem uma ideia para já ter uma formação, a gente convoca os professores, isso acontece até hoje, mas nós tivemos total apoio sim. Agora em relação as dificuldades todas nós encaixamos nessa questão aí dessa pesquisa.

QUANTO A PRESSÕES

²⁴ Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2020/07/08/quase-90percent-dos-professores-nao-tinham-experiencia-com-aulas-remotas-antes-da-pandemia-42percent-seguem-sem-treinamento-aponta-pesquisa.ghtml> Acesso em: 28, Fev, 2021 as 19:10.

6. **Ainda nessa pesquisa, dados mostram que 82% dos docentes disseram que as horas de trabalho aumentaram. Existe essa realidade dentro da escola? E como a gestão tem feito para amenizar a pressão do trabalho entre professores?**

Então Luana, essa situação aí do aumento da carga de trabalho, é uma questão assim que eu vejo que de repente o professor ele acaba atendendo fora do horário dele porque não quer deixar o aluno perguntando é contato de rede sociais e aplicativos, ele não quer deixar o aluno esperando, mas o que a gente orienta, os professores tem o horário estipulado normal como se estivesse presencial, entendeu, ele tem aquilo ali a escola oferece aquele horário, a escola encaminha em reuniões a gente diz ao professor não atenda o seu aluno final de semana, a não ser que seja um sábado letivo, aí o professor tem que atender, mas porque a adequação de calendário as vezes cai um sábado letivo, só que os professores, essa carga horária aumentou justamente por isso, porque ele não quer deixar de responder o aluno, as vezes ele responde no domingo, foi domingo passado agora eu entrei porque todas as postagens de alunos e professores eram sempre no meu celular então domingo passado me deparei professor postando atividade no domingo, então assim é até uma falta de controle do professor, ele quer manter o contato com aluno o tempo todo e acaba recebendo essa carga horária fora do horário de trabalho dele, mas a orientação da escola é para que não faça isso, tá porque o professor acaba ficando doente e depois como vai trabalhar né, essas são as orientações do psicólogo.

QUANTO AO DESENVOLVIMENTO PESSOAL

7. **A prova de que o ano de 2020 não foi fácil, foi a questão de o estado emocional dos professores estar sendo colocado em jogo. 69% declararam ter medo e insegurança por não saber como será o retorno à normalidade e 50% declaram ter medo em relação ao futuro. Houve algum incentivo quanto a inteligência emocional a ser trabalhada diante dos professores? Ela é algo que vem sendo exercida ou possui a intenção de ser inserida para o ambiente de trabalho?**

É, essa questão Luana, a SEDUC tem oferecido várias palestras eles mandam os links pra gente, nós divulgamos nos grupos do trabalho, várias palestras nós temos a participação de psicólogos nessas palestras e outros especialistas né, nós temos sim eu não sei precisar pra você agora e não estou me lembrando, mas se você colocar uma pesquisa aí no Youtube você vai localizar vários a SEDUC tem se prontificado, em fazer esse trabalho, já antecipando, possível retorno híbrido, tá, mas como vou dizer pra você, essa pandemia ela deixou todos muito abalados emocionalmente, nós precisamos fazer mais ainda, no nosso plano de retorno presencial, nós temos é, estratégias de utilização de palestras também com psicólogos, e até outros profissionais para estar ajudando o professor, vai ser o real? Não será o real, porque todos foram muito afetados, isso será uma questão que será trabalhada ao longo dos próximos anos tanto os nossos professores, servidores, alunos e familiares. A gente até se preocupa com esse possível retorno porque vai ter muito trabalho em relação ao emocional. Tá bom.

QUANTO A LIDERANÇA

8. A base da liderança está na capacidade que um indivíduo tem de influenciar as outras pessoas a fim de agir de maneira a alcançar metas pessoais e profissionais, sendo que administração abrange muito mais do que um alcance a um alvo²⁵. Você acredita que sua equipe tem confiança na sua gestão? Justifique.

Olha Luana a gente faz umas avaliações institucionais até o ano passado eu percebi essa confiança e hoje a gente não fez essa avaliação né, mas a gente percebe sim uma confiança da nossa equipe e tentamos fazer o melhor, mas a gente tenta de todas as formas, vamos ver na próxima avaliação qual será resultado né, porque de início (inaudível) uma gestão com o seu trabalho e confiança pelo menos 90% para ser satisfatório, tá, eu penso dessa forma.

QUESTIONÁRIO

3 seções: Perfil, Ambiente e Inteligência Emocional

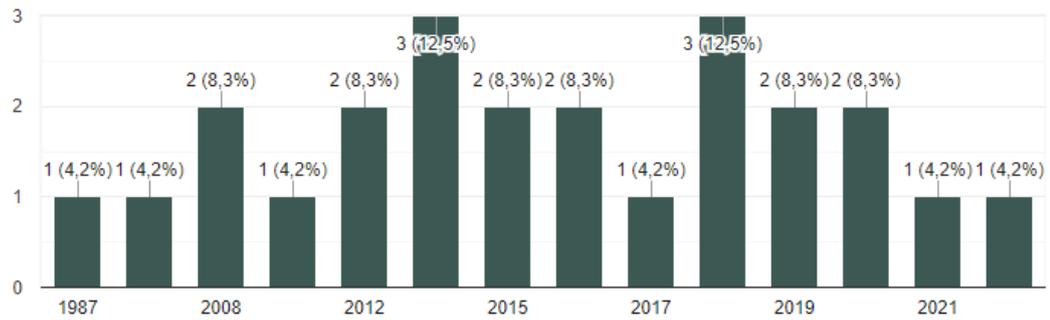
Colégio: Privado

Código: C1

²⁵ Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/administracao/lideranca-2.htm#:~:text=A%20base%20da%20lideran%C3%A7a%20est%C3%A1,um%20alcance%20a%20um%20alvo>. Acesso em: 28, Fev, 2021 as

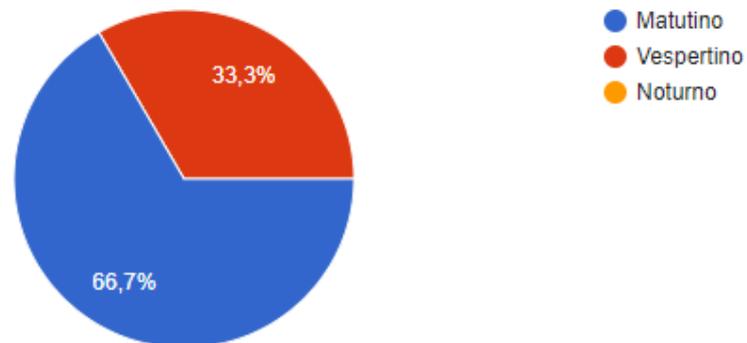
1. Ano que começou a exercer a profissão:

24 respostas



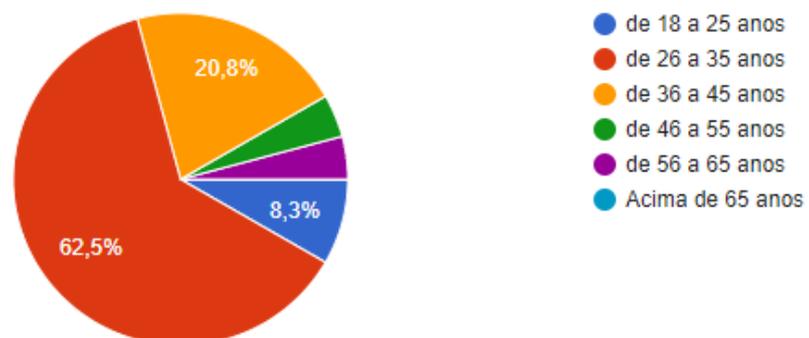
Turno em que trabalha:

24 respostas



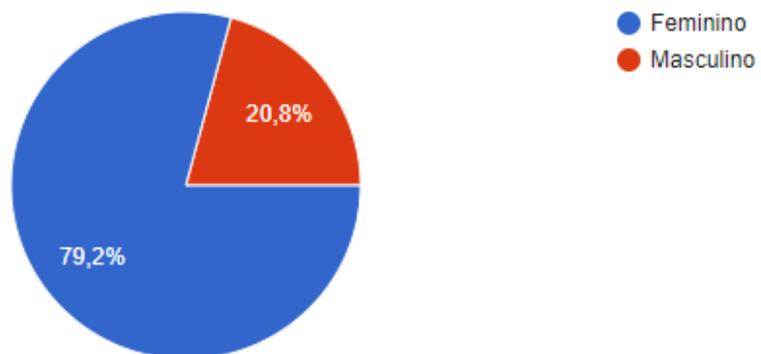
3. Idade:

24 respostas



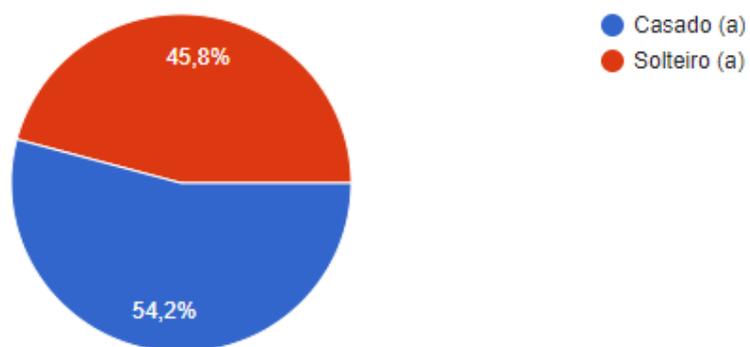
4. Sexo:

24 respostas



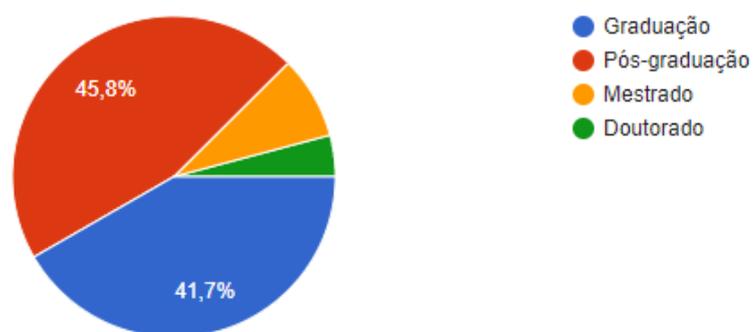
5. Estado civil

24 respostas



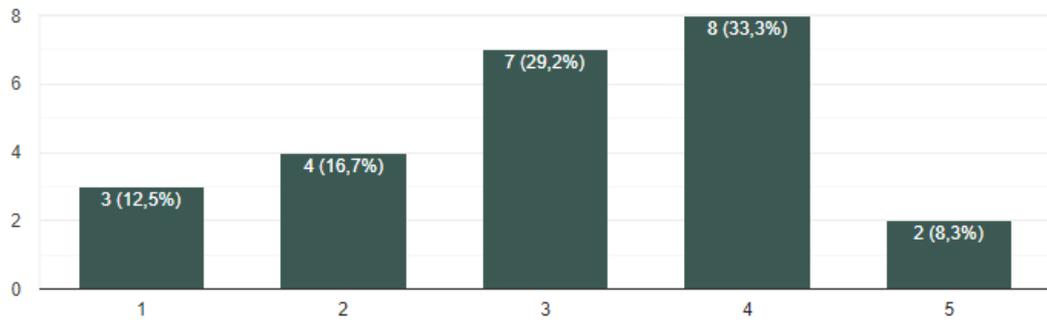
6. Seu nível escolar

24 respostas



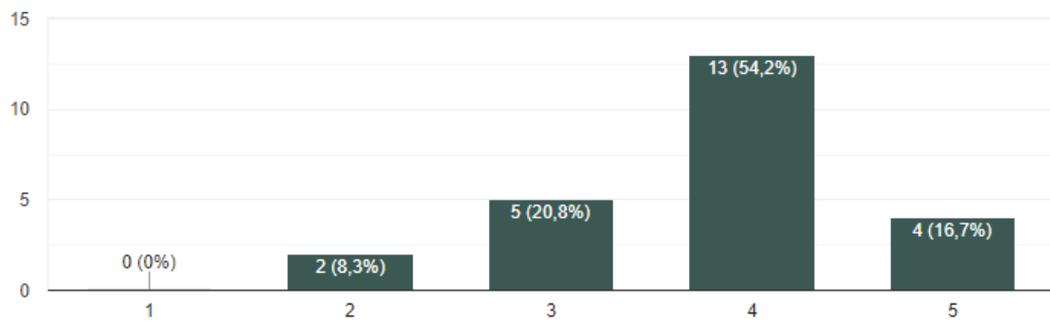
1. O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

24 respostas



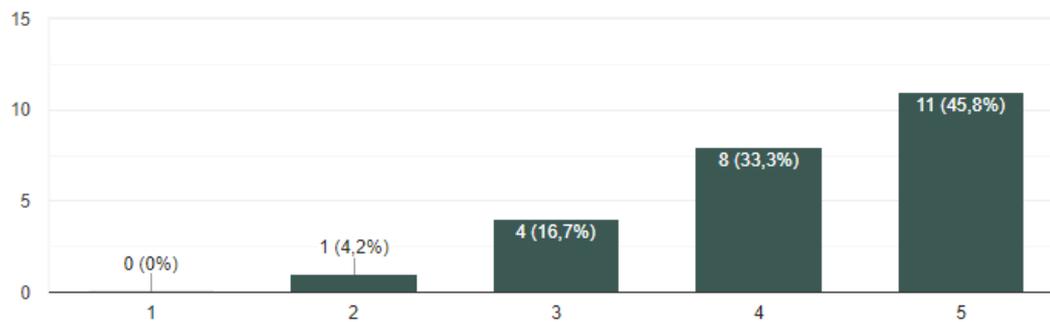
2. Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?

24 respostas



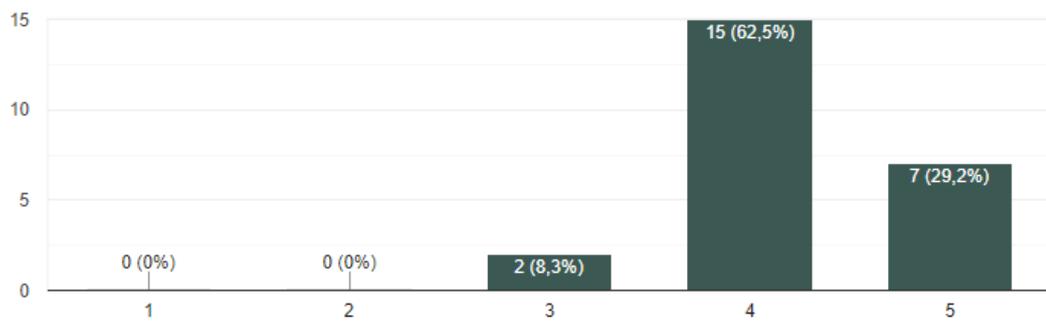
3. Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?

24 respostas



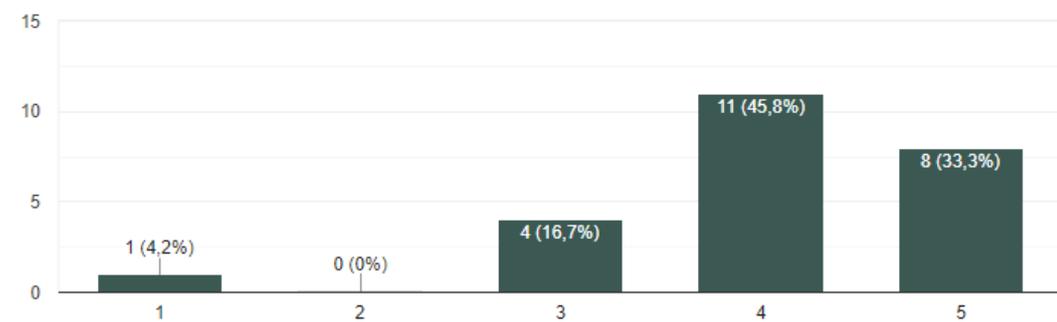
4. Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

24 respostas



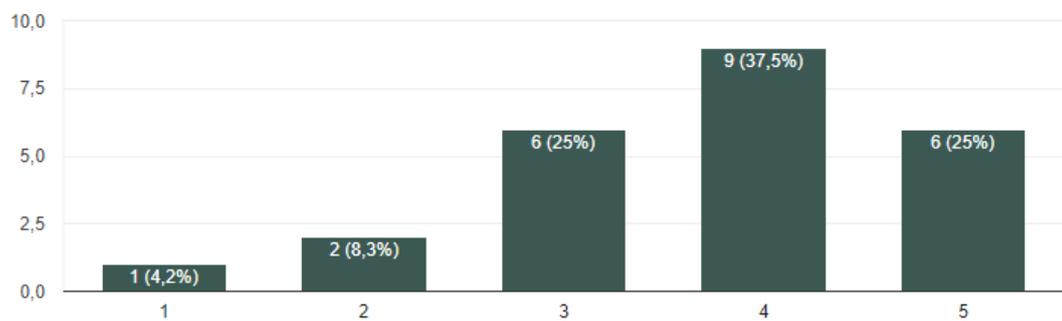
5. O quanto você está satisfeito com os treinamentos que a Instituição faz?

24 respostas



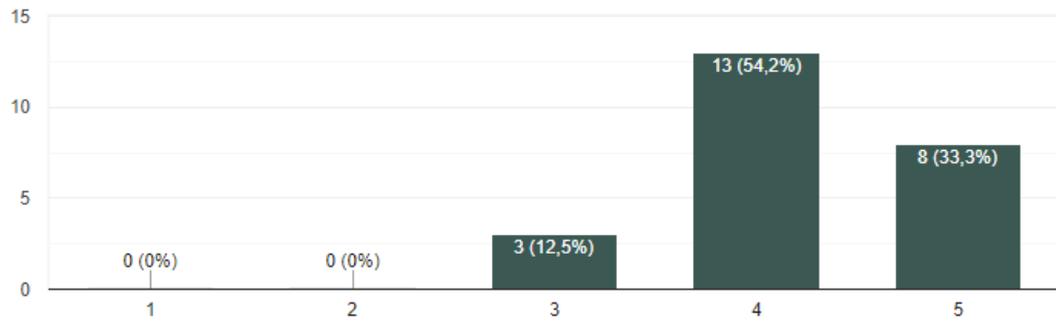
6. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

24 respostas



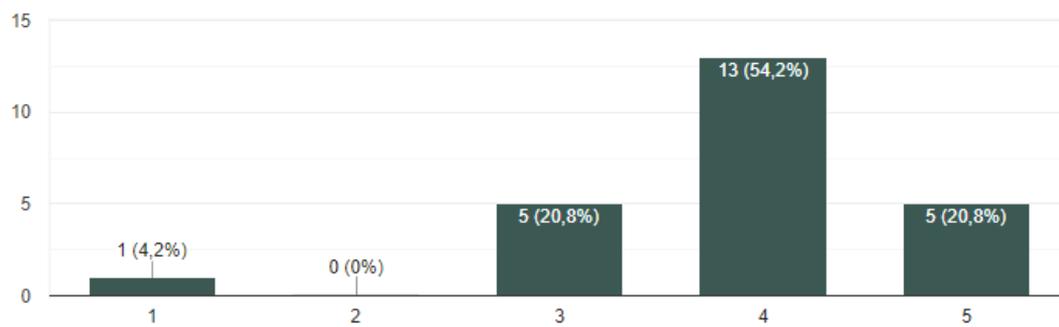
1. Soube identificar as emoções que sentia.

24 respostas



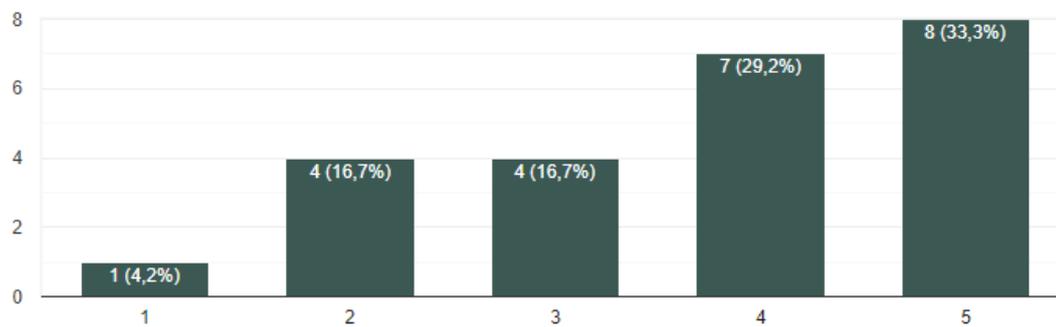
2. Soube me acalmar quando me sentia inquieto ou chateado.

24 respostas



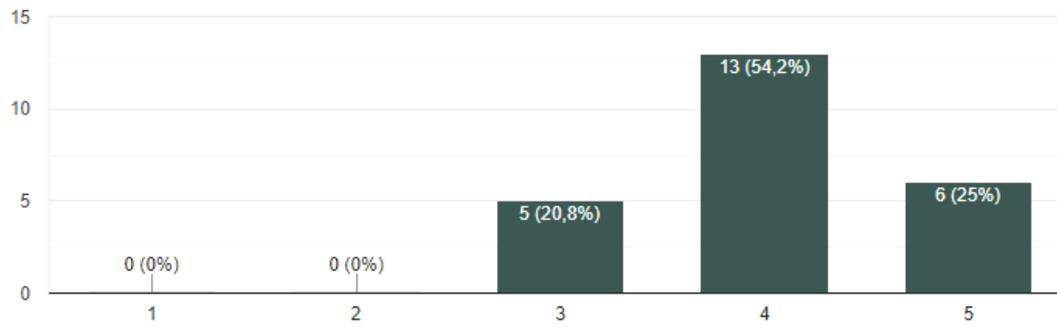
3. Defini metas a longo prazo.

24 respostas



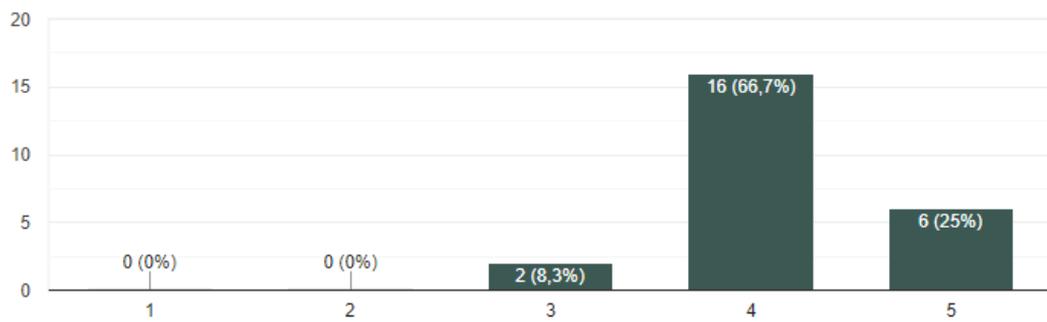
4. Procurei entendimento mútuo nas situações.

24 respostas



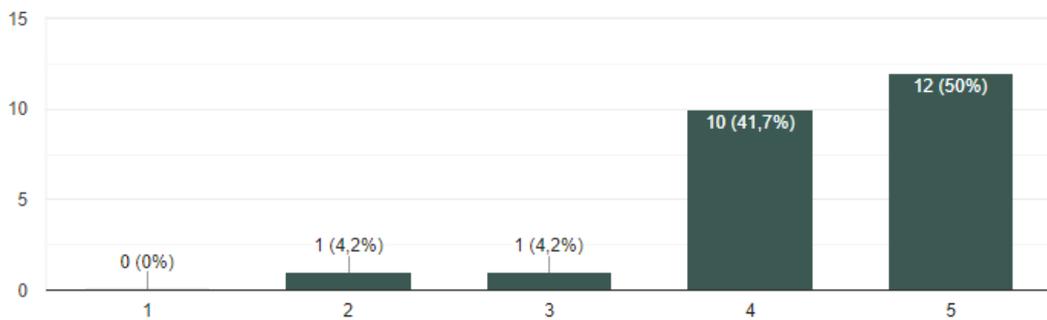
5. Soube ser um bom ouvinte.

24 respostas



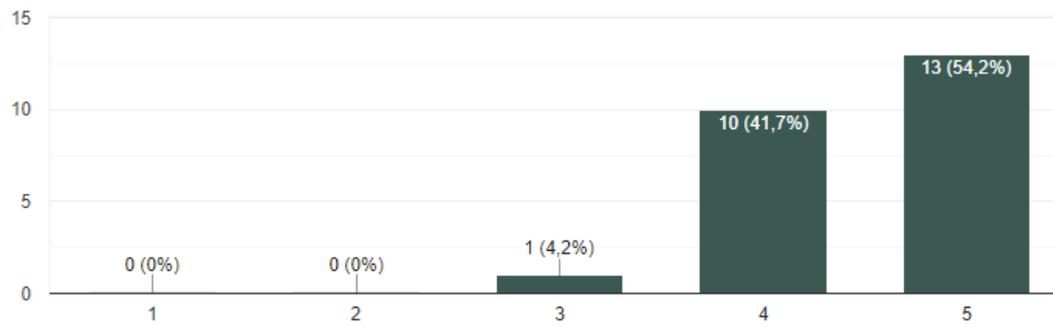
6. Persisti na busca pelos meus objetivos, apesar dos obstáculos.

24 respostas



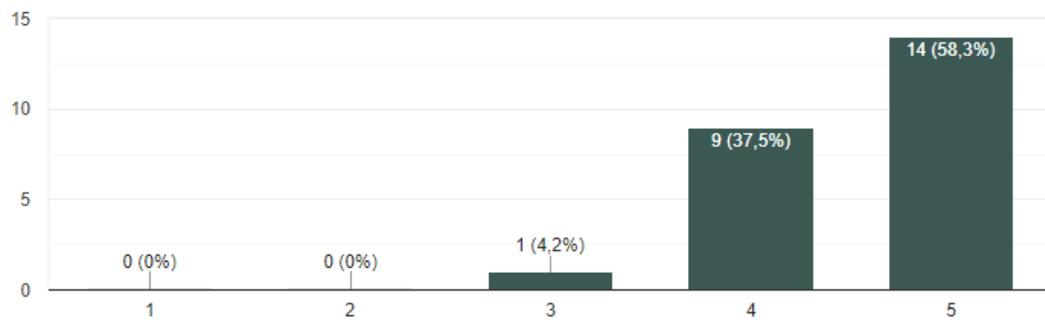
7. Consegui admitir facilmente que cometi um erro.

24 respostas



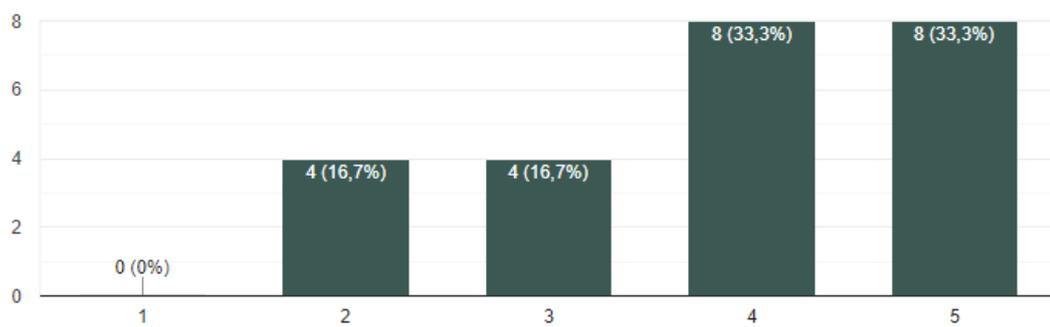
8. Sei das minhas qualidades e defeitos.

24 respostas



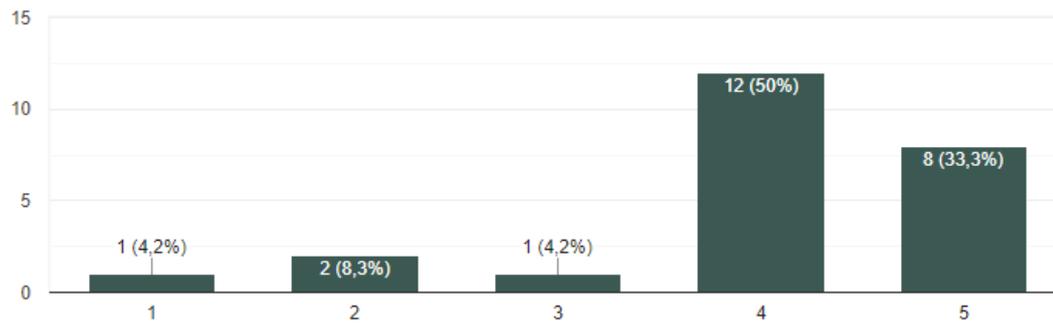
9. Promovi conversas difíceis para resolver problemas.

24 respostas



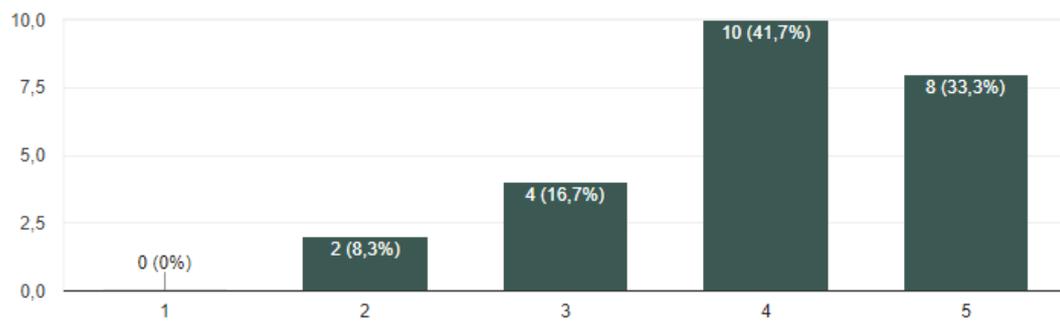
10. Enxerguei as situações pela perspectiva dos outros.

24 respostas



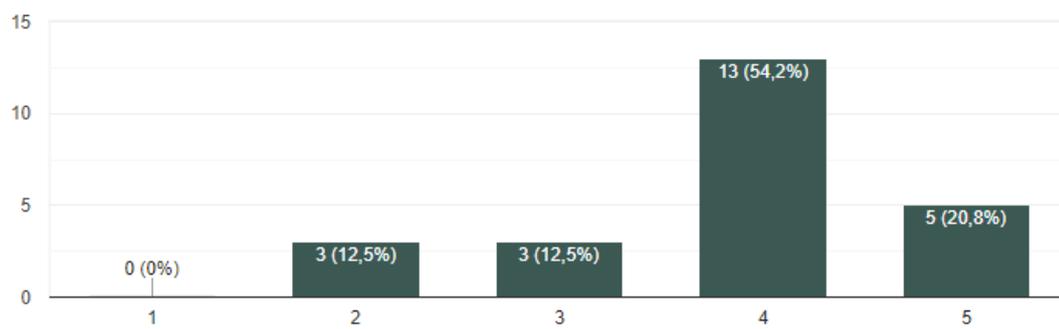
11. Tive ânimo para atingir meus objetivos.

24 respostas



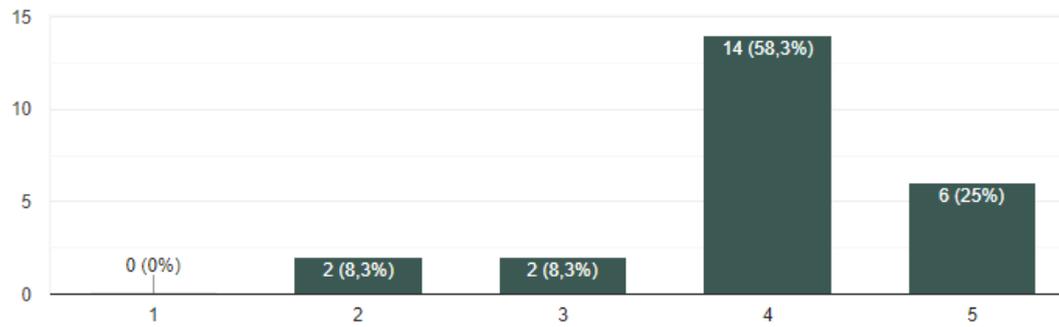
12. Consegui pensar claramente quando estava sob pressão.

24 respostas



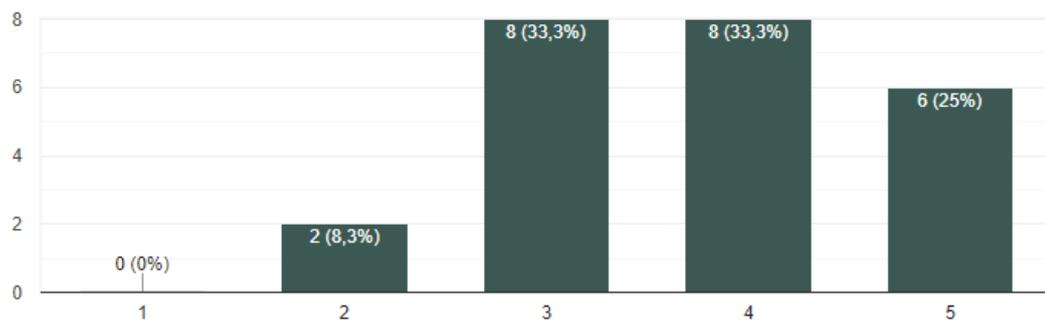
13. Tive críticas e utilizei elas para crescer.

24 respostas



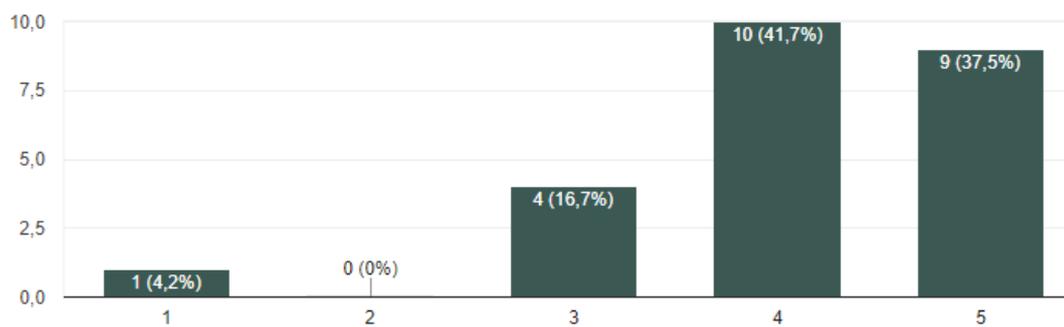
14. Considerei fácil perceber as emoções dos outros.

24 respostas



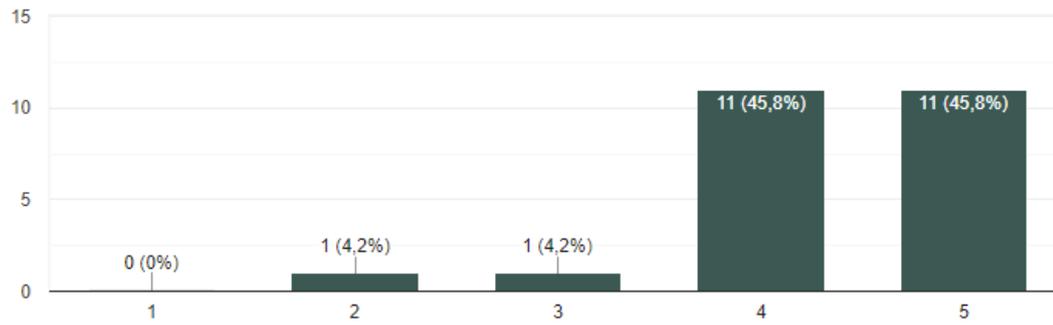
15. Lidei com pessoas e situações difíceis delicadamente.

24 respostas



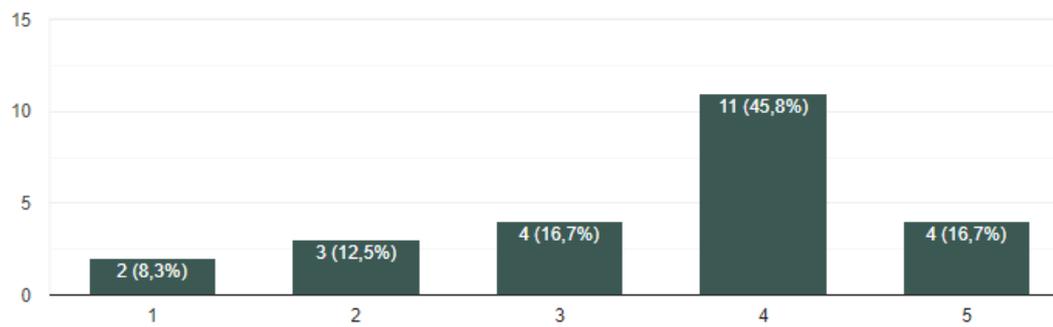
16. Soube me orientar pelos meus valores e objetivos.

24 respostas



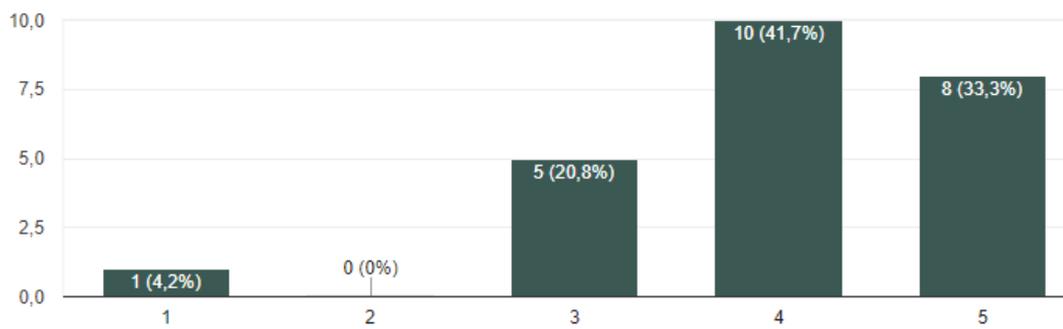
17. Superei facilmente o sentimento de frustração.

24 respostas



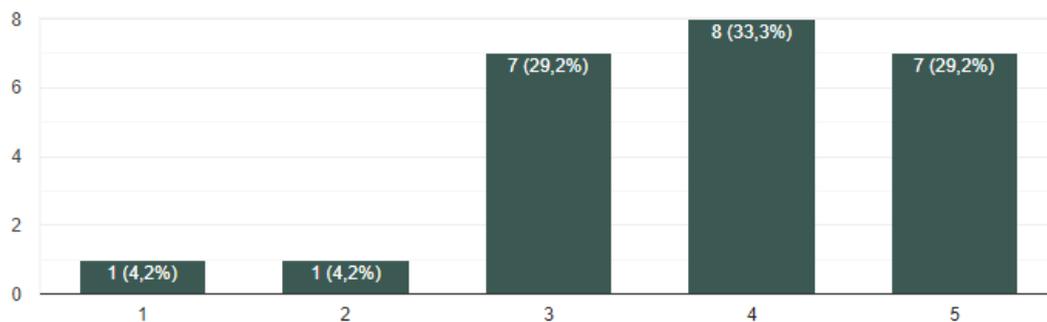
18. Reconheci que meu comportamento afetava os outros.

24 respostas



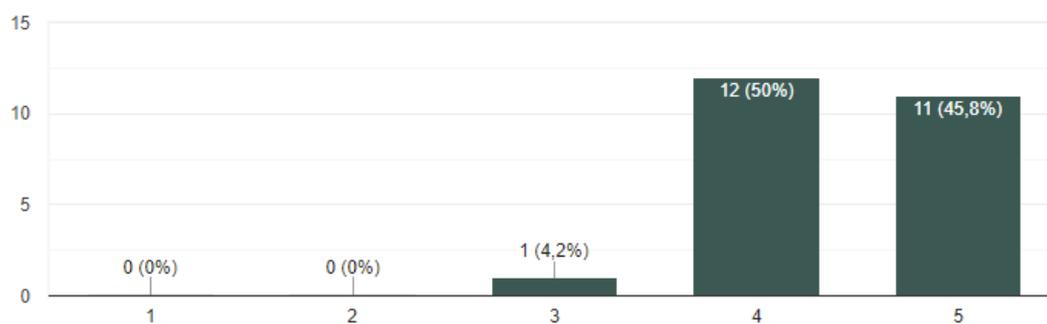
19. Ouvi sem julgar.

24 respostas



20. Consegui prestar atenção aos meus relacionamentos.

24 respostas



QUESTIONÁRIO

3 seções: Perfil, Ambiente e Inteligência Emocional

Colégio: Privado

Código: C3

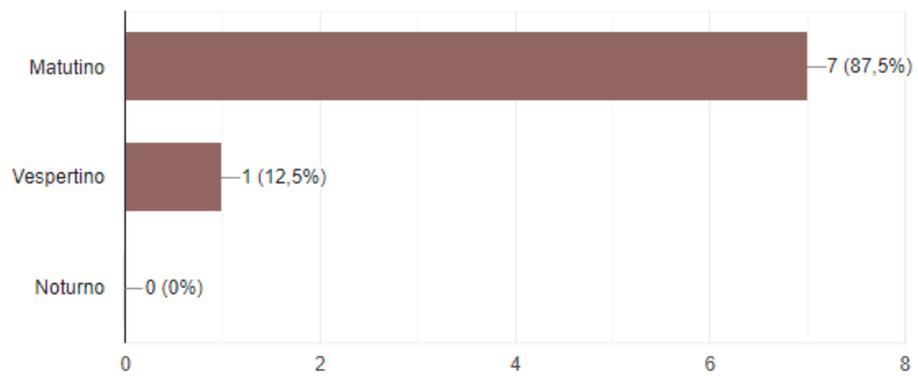
1. Ano que começou a exercer a profissão:

8 respostas

2012
2015
2017
Não respondeu.
1989
2002
2009
1993

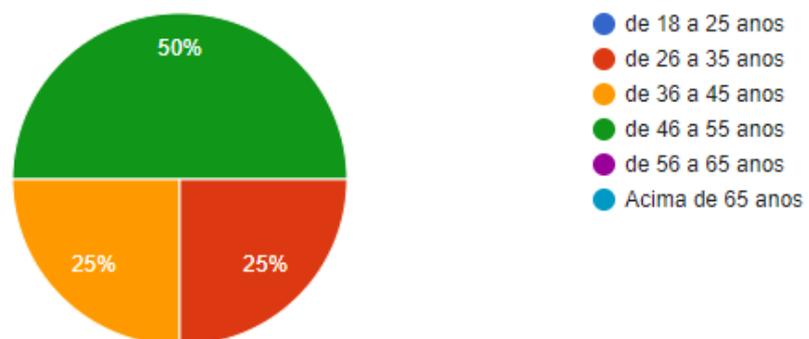
Turno em que trabalha:

8 respostas



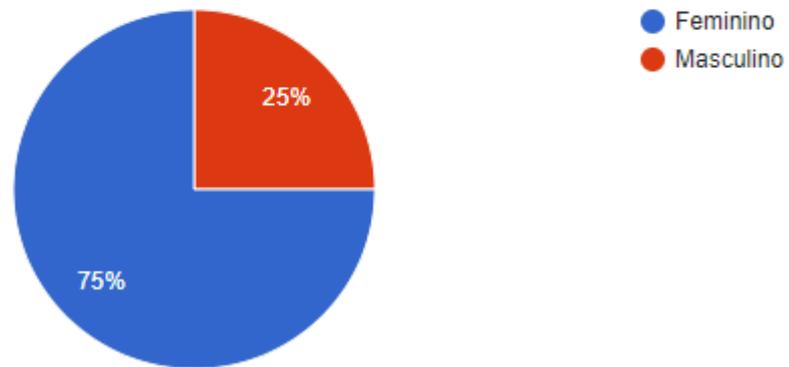
3. Idade:

8 respostas



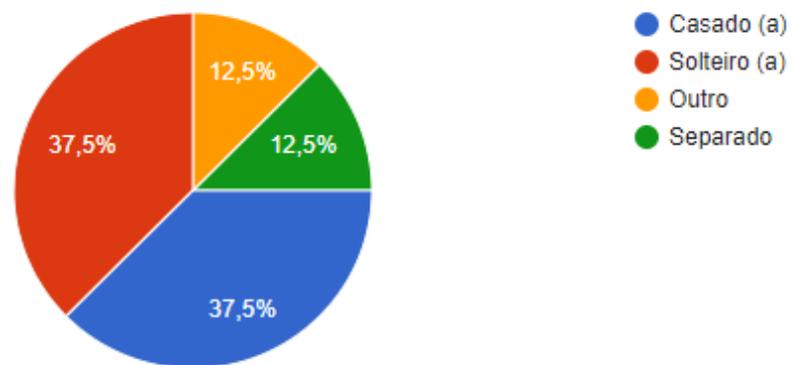
4. Sexo:

8 respostas



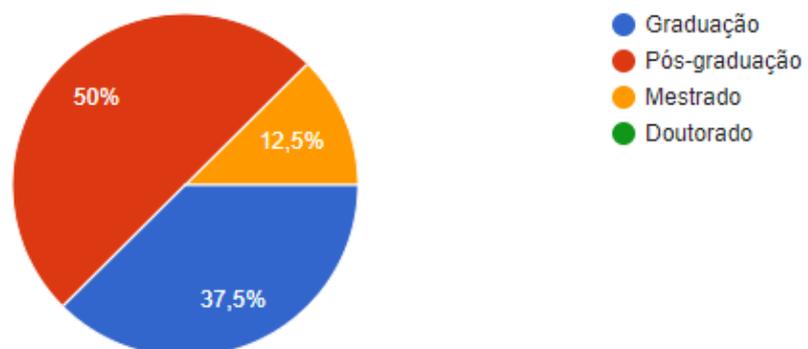
5. Estado civil

8 respostas



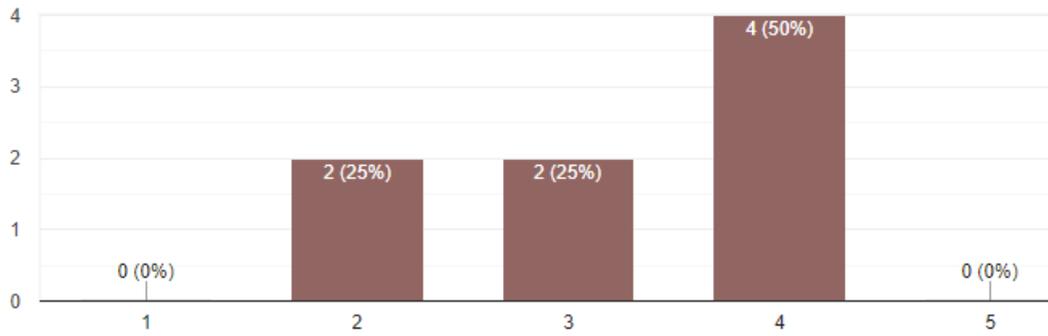
6. Seu nível escolar

8 respostas



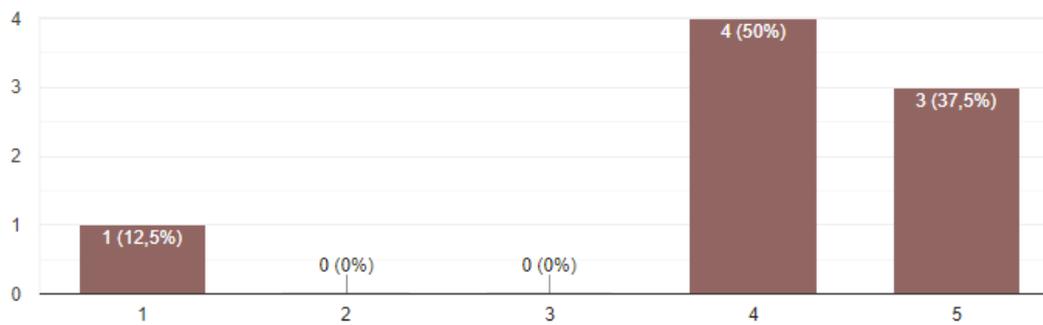
1. O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

8 respostas



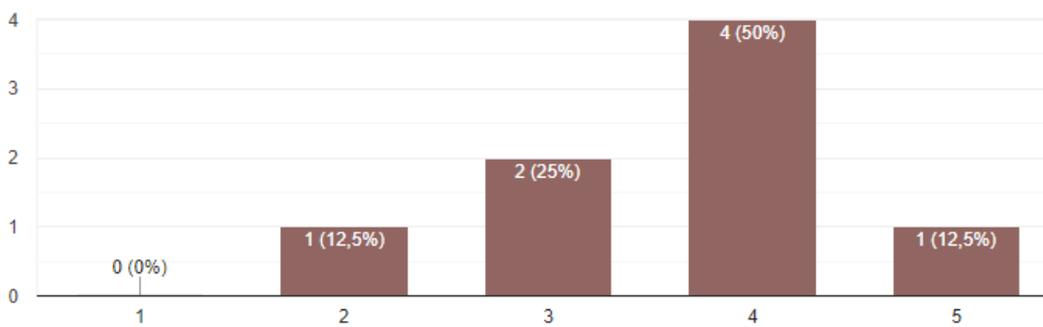
2. Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?

8 respostas



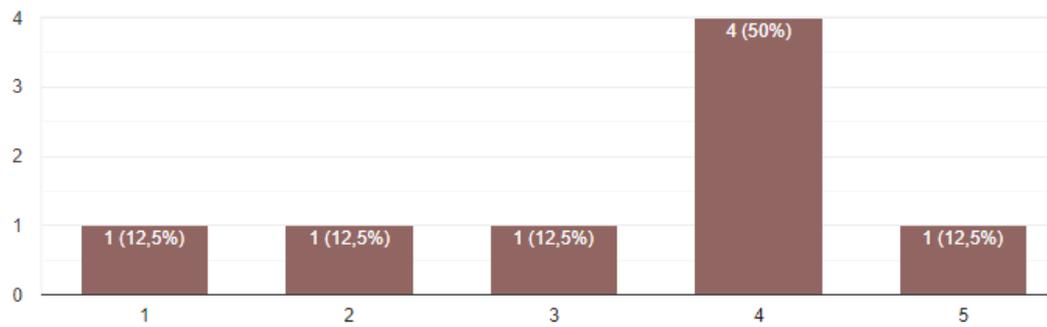
3. Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?

8 respostas



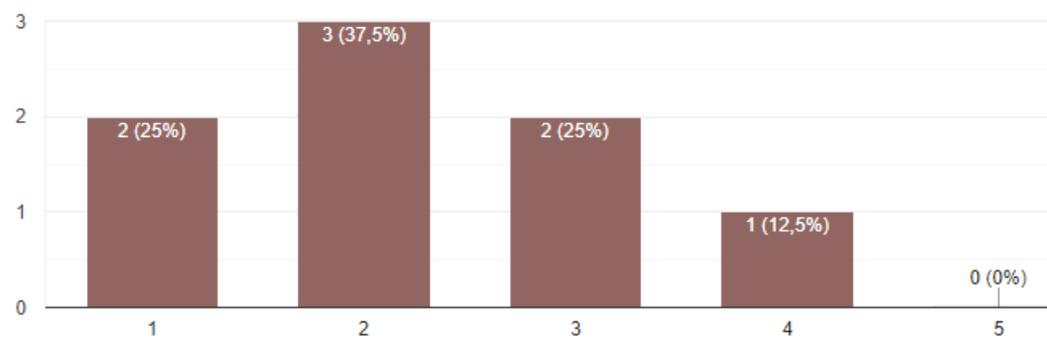
4. Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

8 respostas



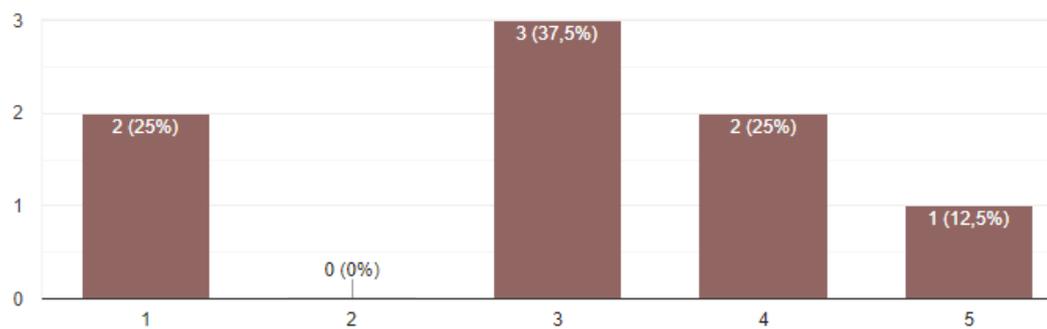
5. O quanto você está satisfeito com os treinamentos que a Instituição faz?

8 respostas



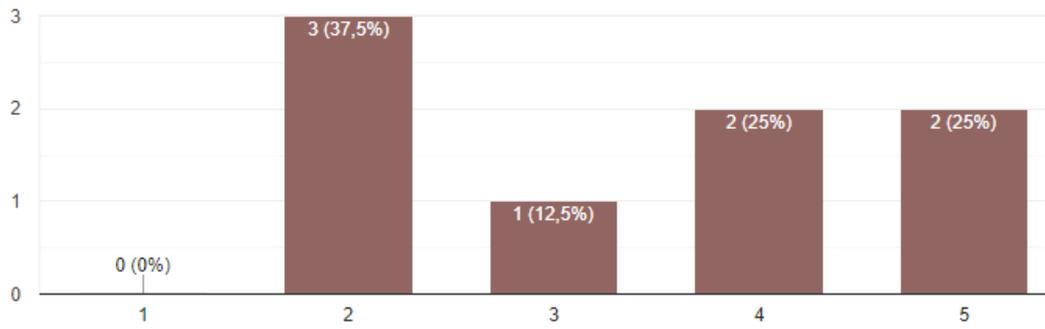
6. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

8 respostas



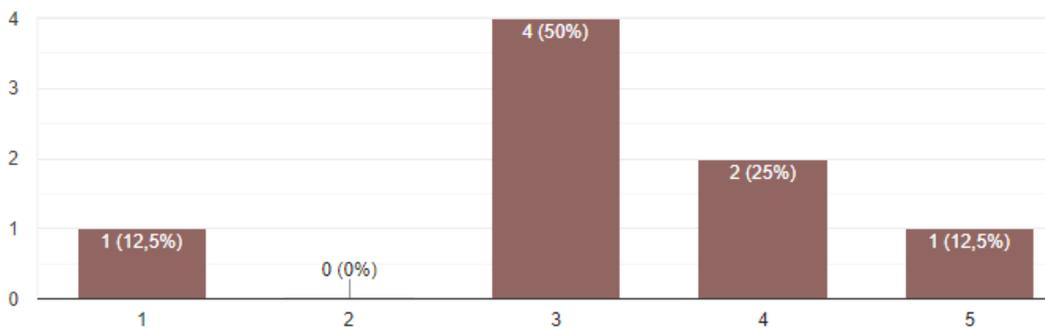
1. Soube identificar as emoções que sentia.

8 respostas



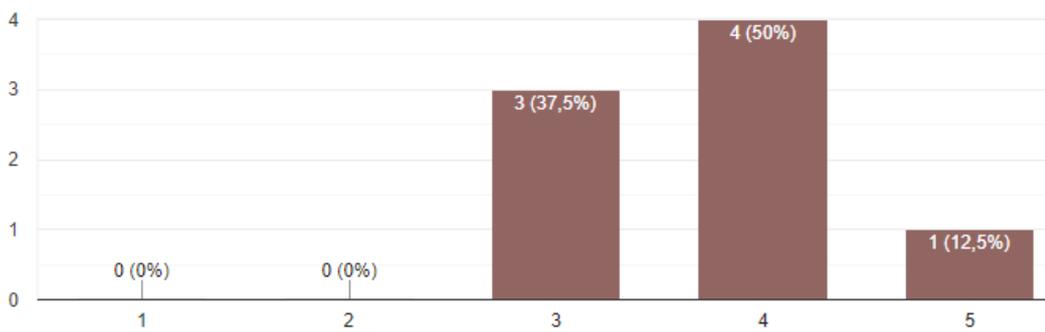
2. Soube me acalmar quando me sentia inquieto ou chateado.

8 respostas



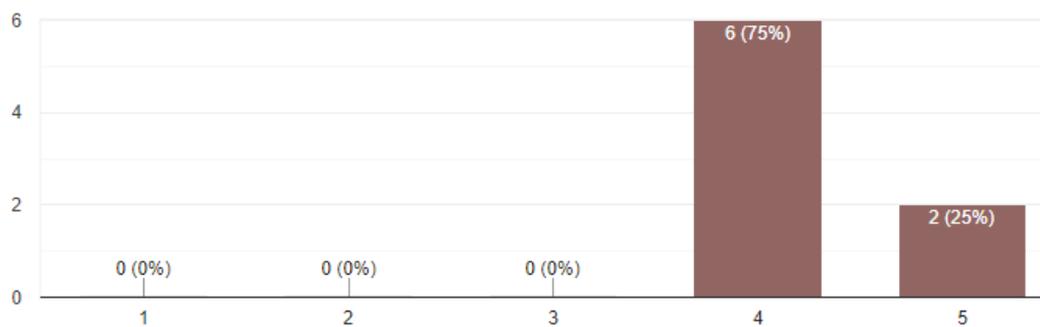
3. Defini metas a longo prazo.

8 respostas



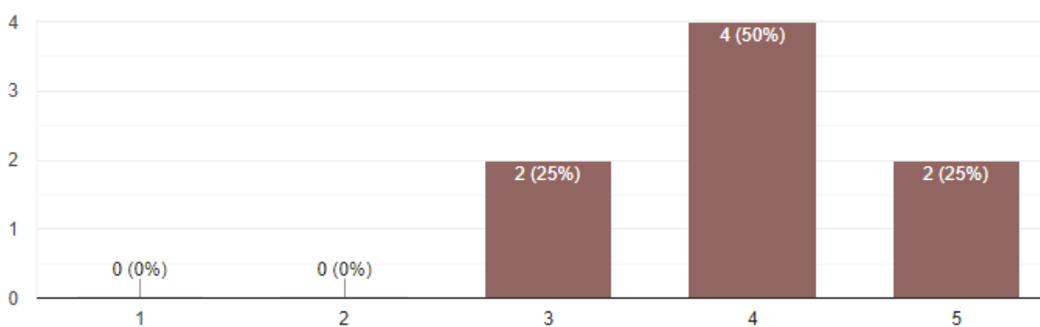
4. Procurei entendimento mútuo nas situações.

8 respostas



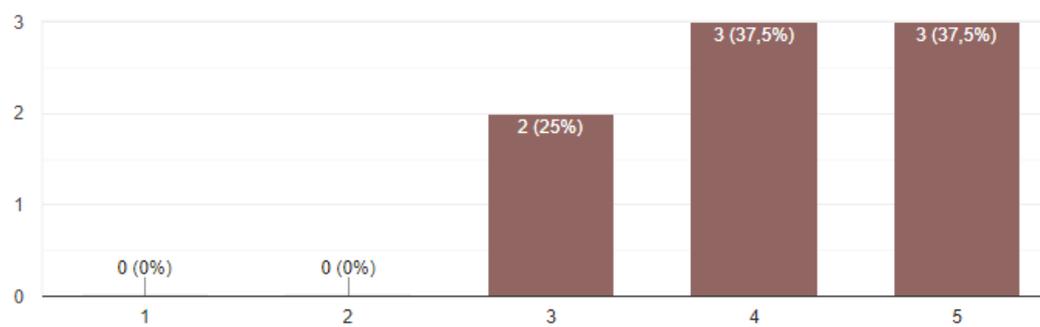
5. Soube ser um bom ouvinte.

8 respostas



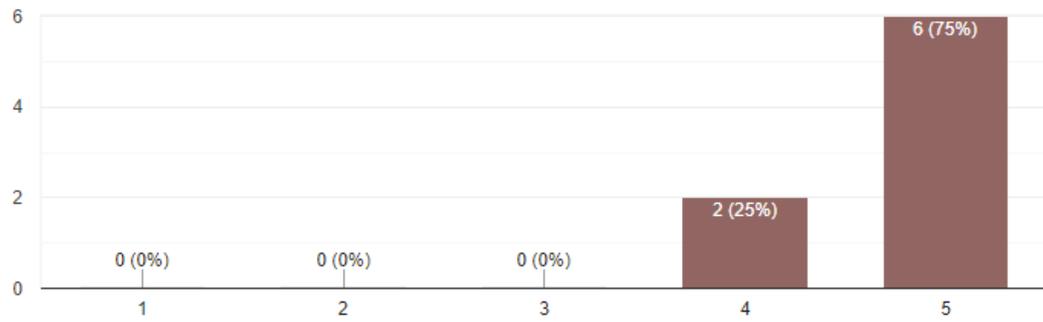
6. Persisti na busca pelos meus objetivos, apesar dos obstáculos.

8 respostas



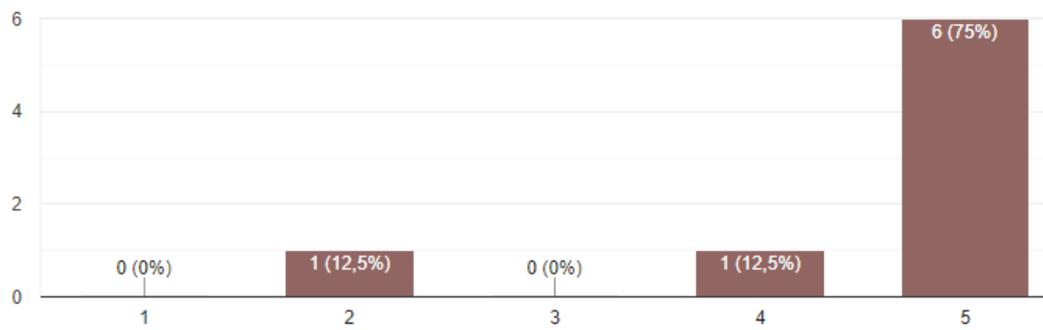
7. Consegui admitir facilmente que cometi um erro.

8 respostas



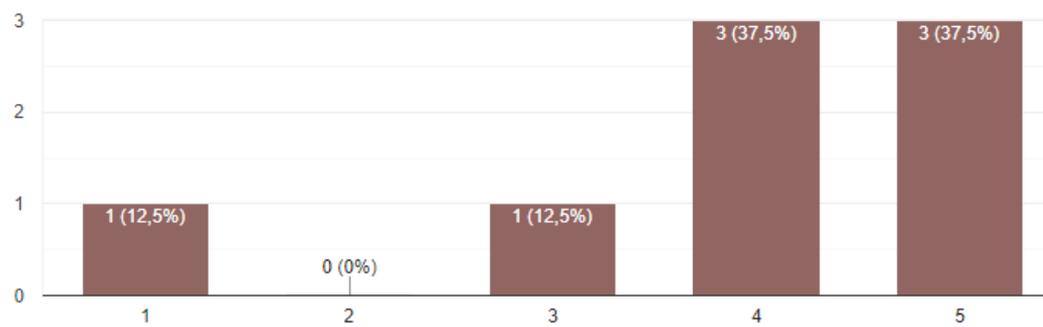
8. Sei das minhas qualidades e defeitos.

8 respostas



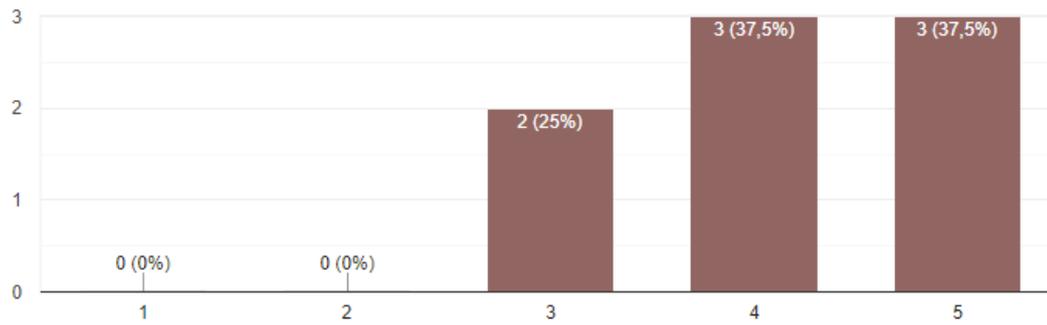
9. Promovi conversas difíceis para resolver problemas.

8 respostas



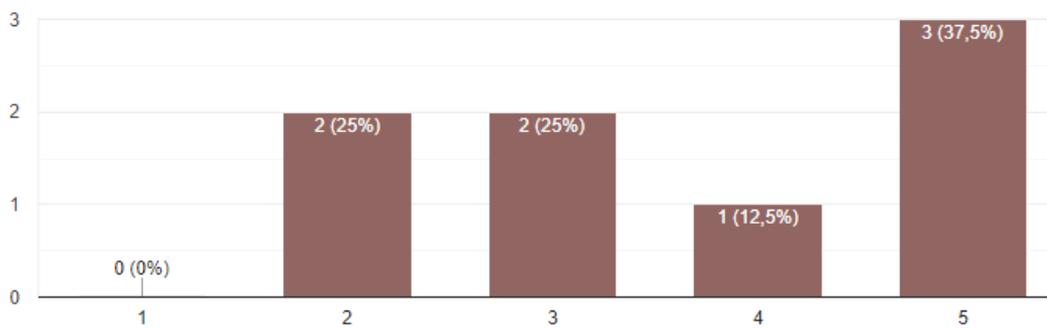
10. Enxerguei as situações pela perspectiva dos outros.

8 respostas



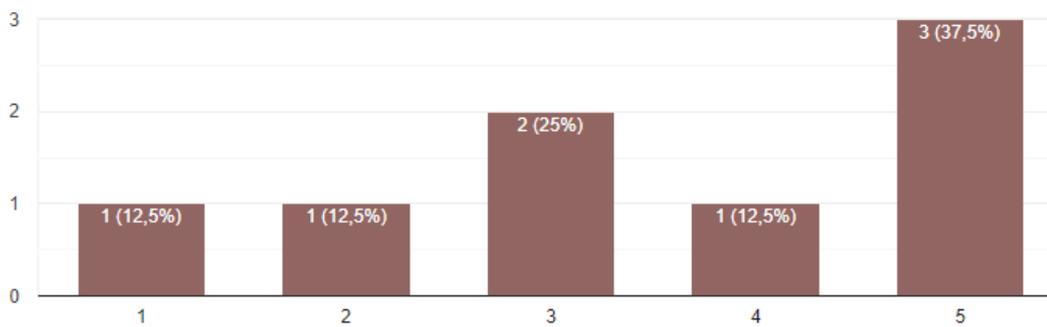
11. Tive ânimo para atingir meus objetivos.

8 respostas



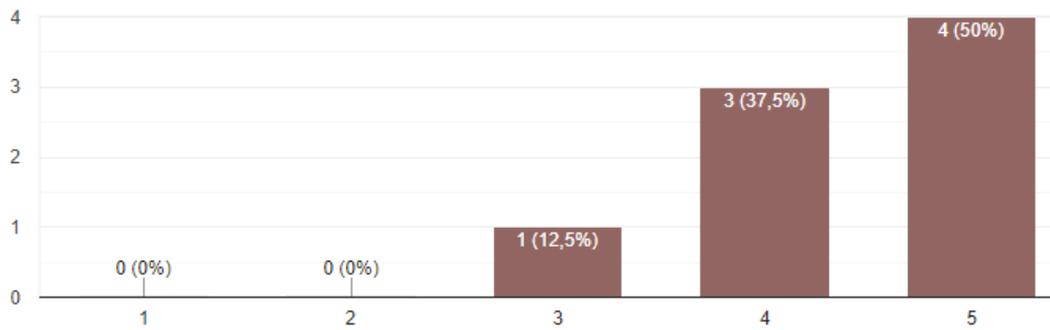
12. Consegui pensar claramente quando estava sob pressão.

8 respostas



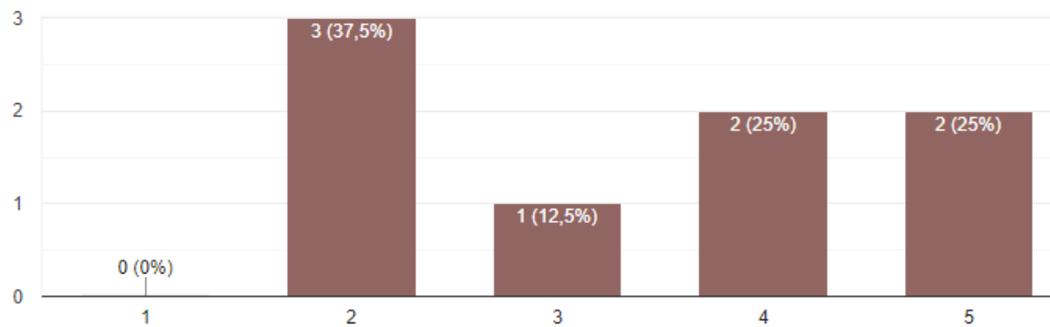
13. Tive críticas e utilizei elas para crescer.

8 respostas



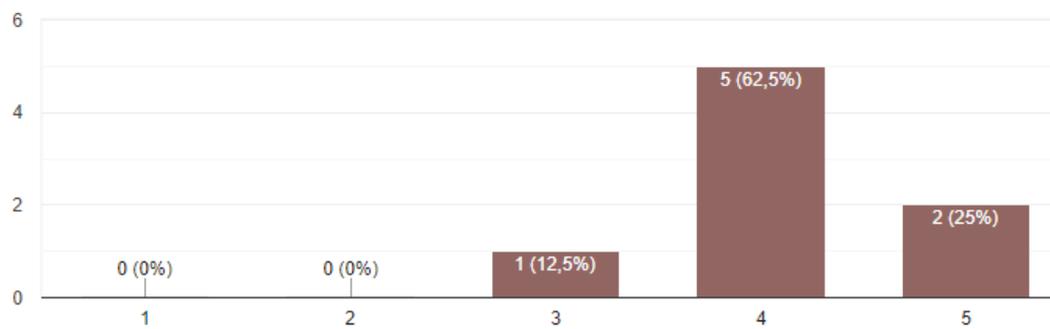
14. Considerei fácil perceber as emoções dos outros.

8 respostas



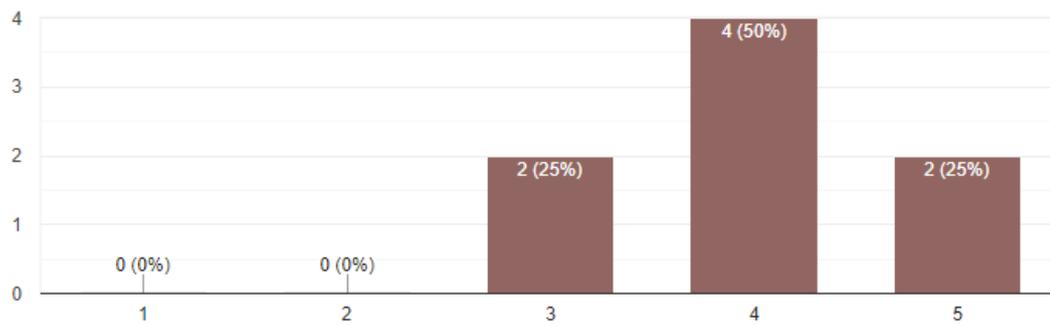
15. Lidei com pessoas e situações difíceis delicadamente.

8 respostas



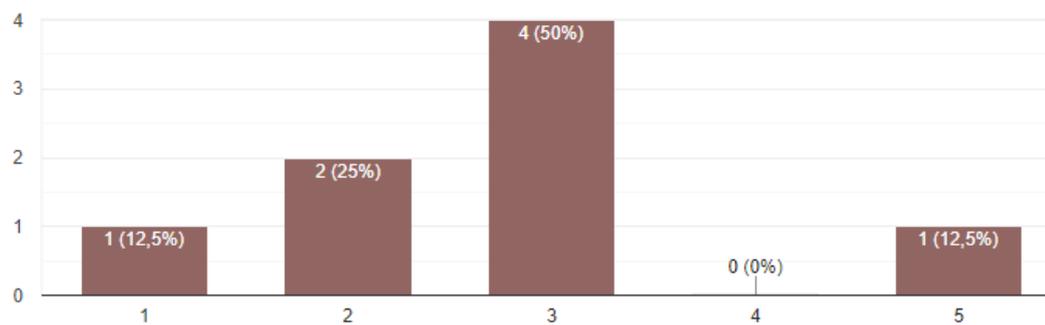
16. Soube me orientar pelos meus valores e objetivos.

8 respostas



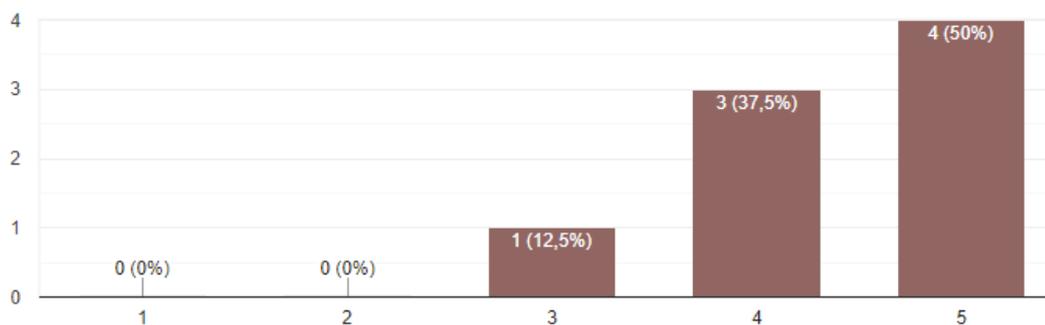
17. Superei facilmente o sentimento de frustração.

8 respostas



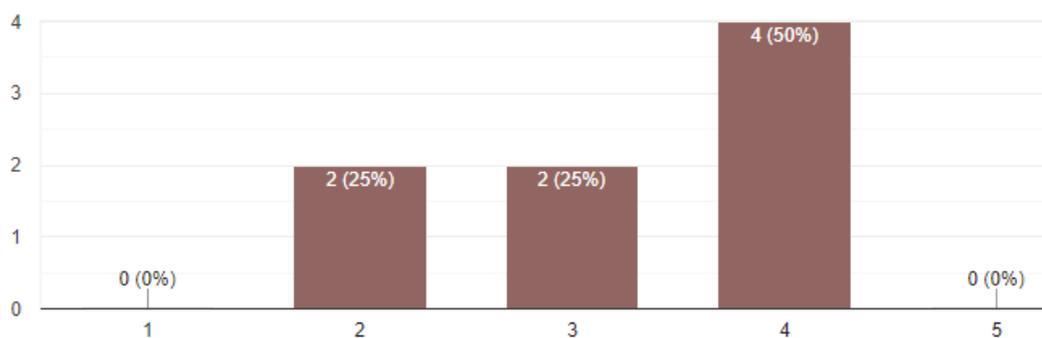
18. Reconheci que meu comportamento afetava os outros.

8 respostas



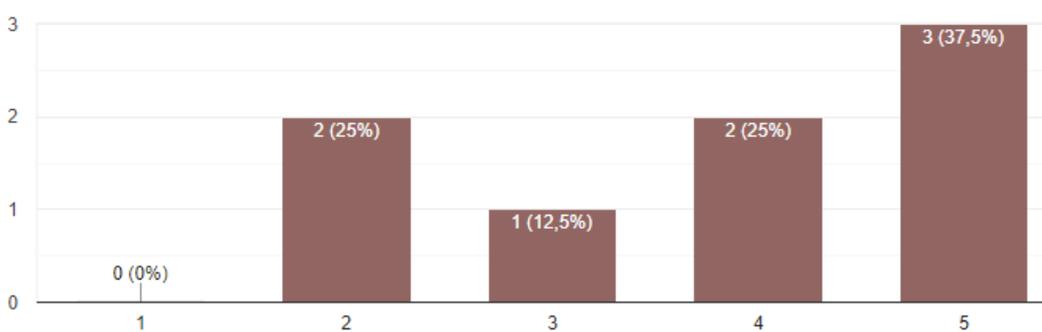
19. Ouvi sem julgar.

8 respostas



20. Consegui prestar atenção aos meus relacionamentos.

8 respostas



QUESTIONÁRIO

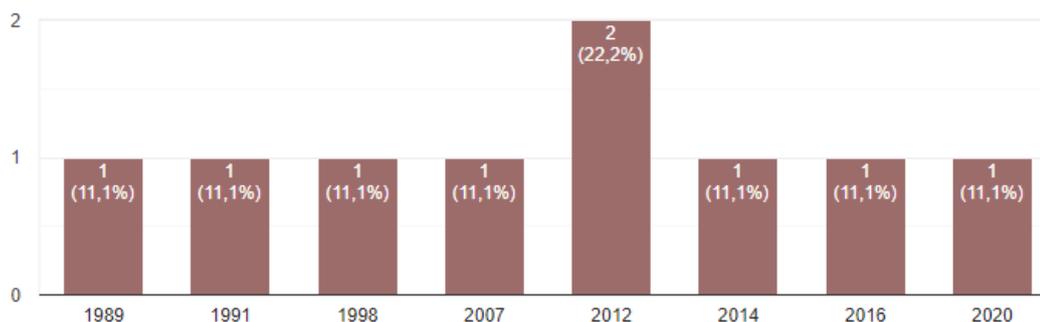
3 seções: Perfil, Ambiente e Inteligência Emocional

Colégio: Público

Código: C2

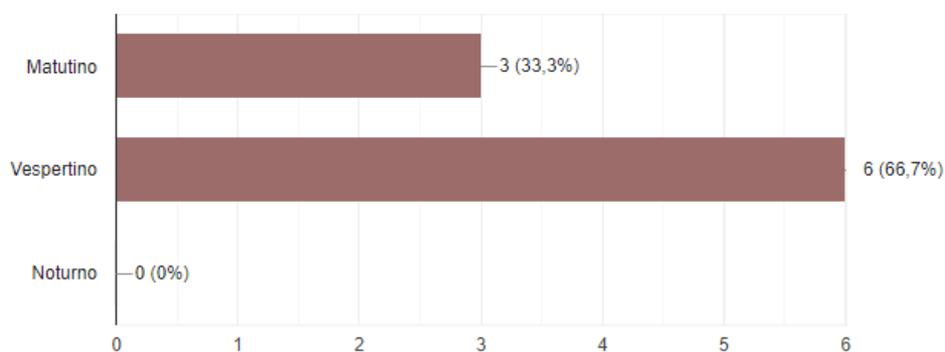
1. Ano que começou a exercer a profissão:

9 respostas



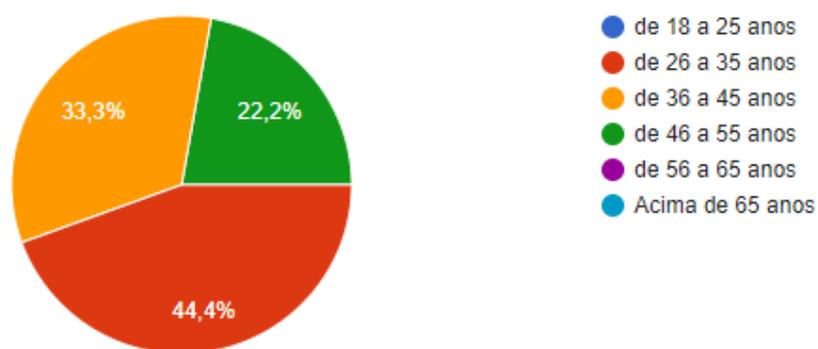
Turno em que trabalha:

9 respostas



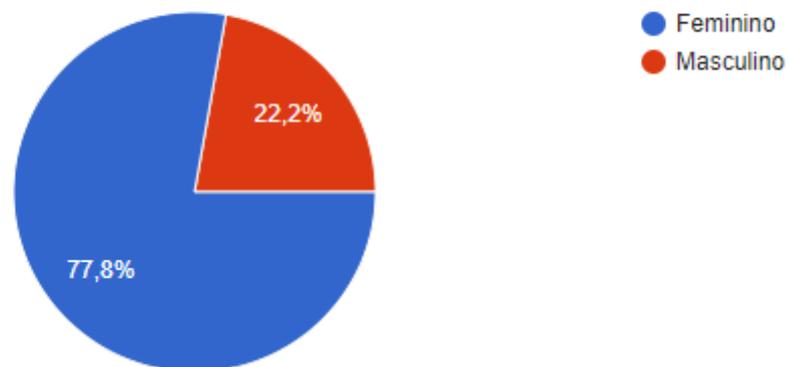
3. Idade:

9 respostas



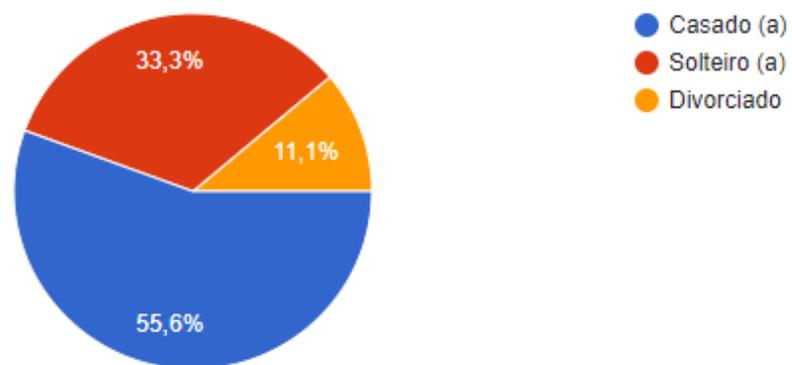
4. Sexo:

9 respostas



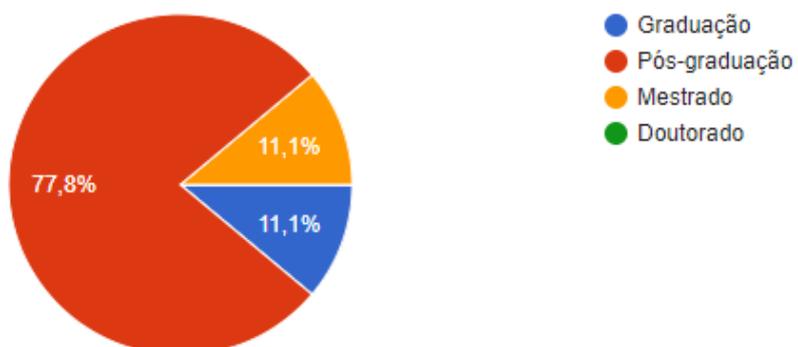
5. Estado civil

9 respostas



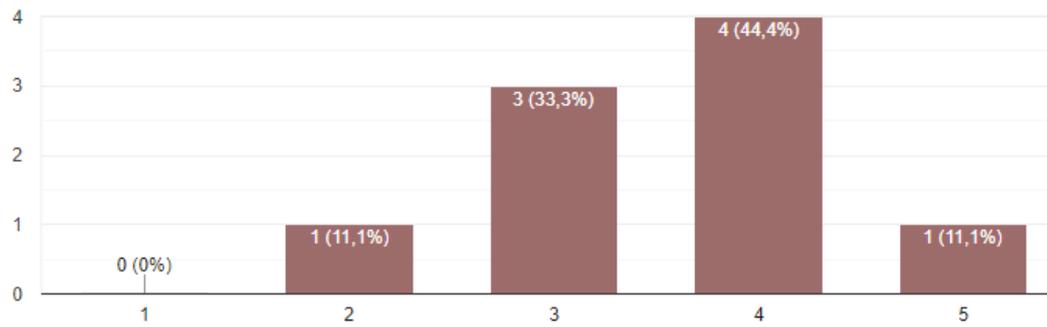
6. Seu nível escolar

9 respostas



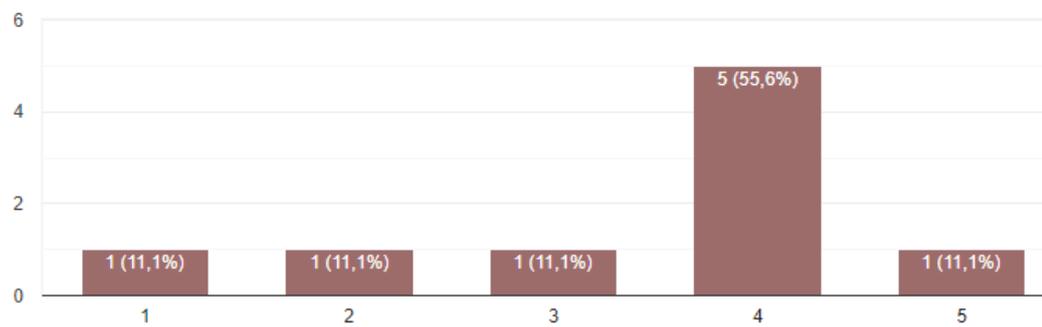
1. O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

9 respostas



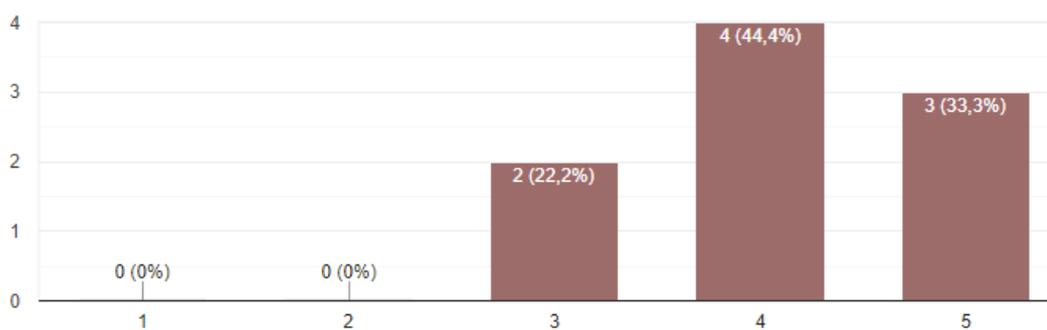
2. Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?

9 respostas



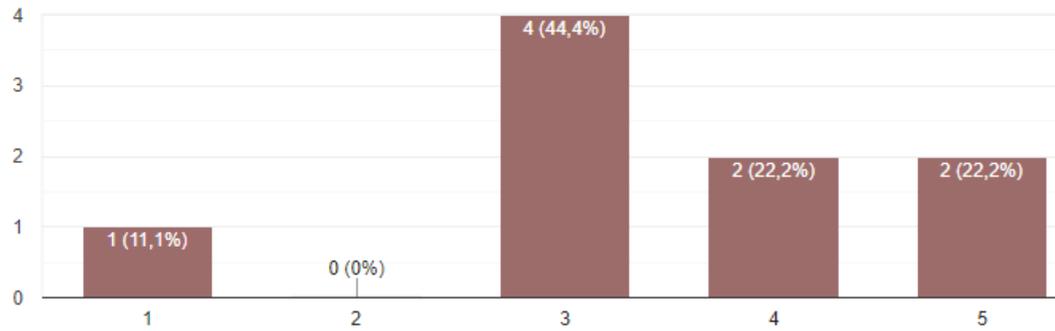
3. Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?

9 respostas



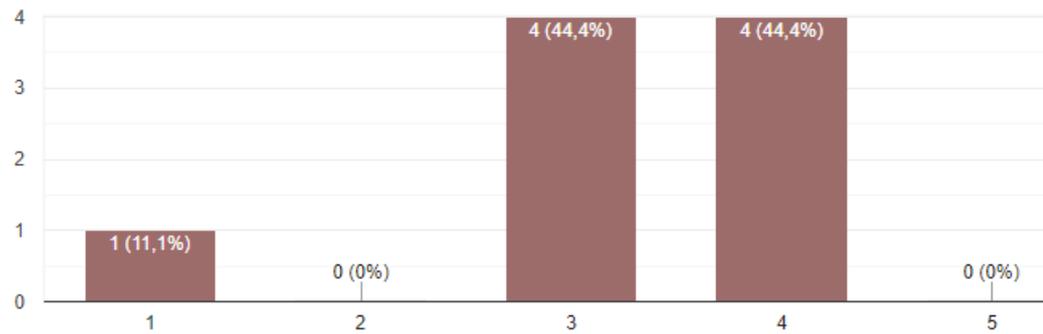
4. Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

9 respostas



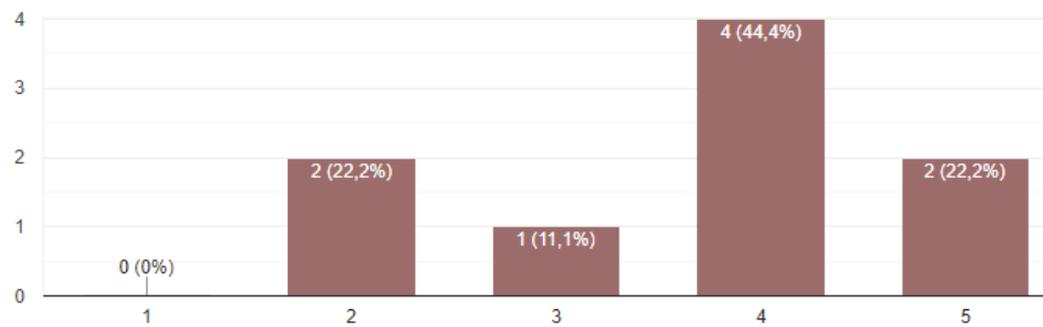
5. O quanto você está satisfeito com os treinamentos que a instituição faz?

9 respostas



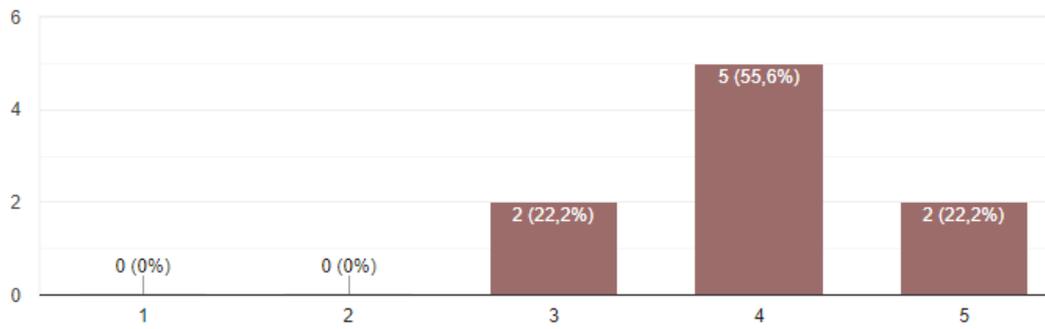
6. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

9 respostas



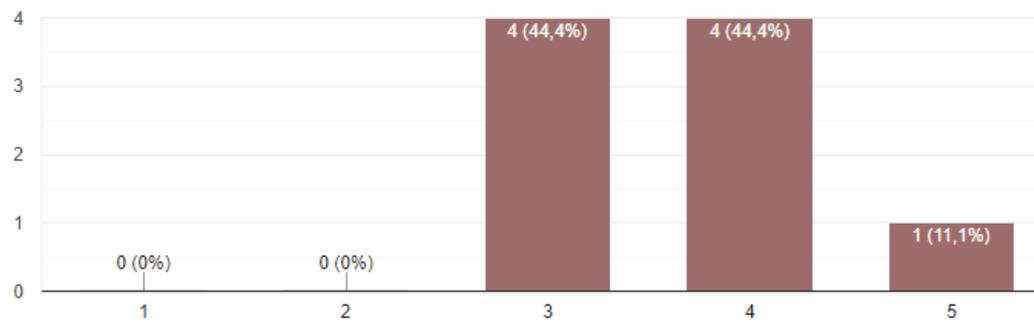
1. Soube identificar as emoções que sentia.

9 respostas



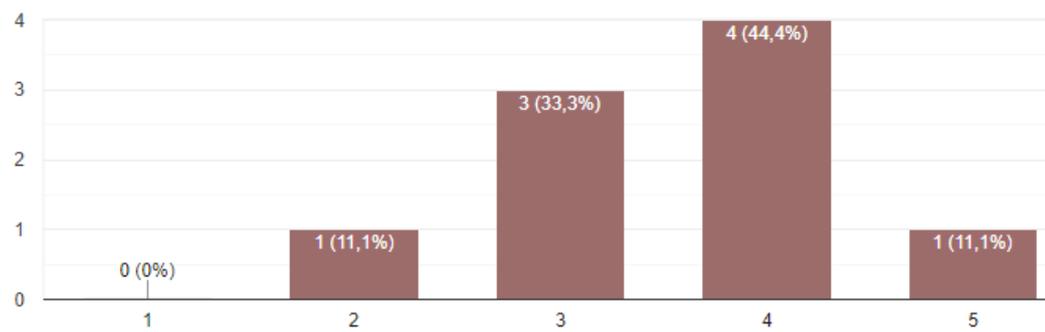
2. Soube me acalmar quando me sentia inquieto ou chateado.

9 respostas



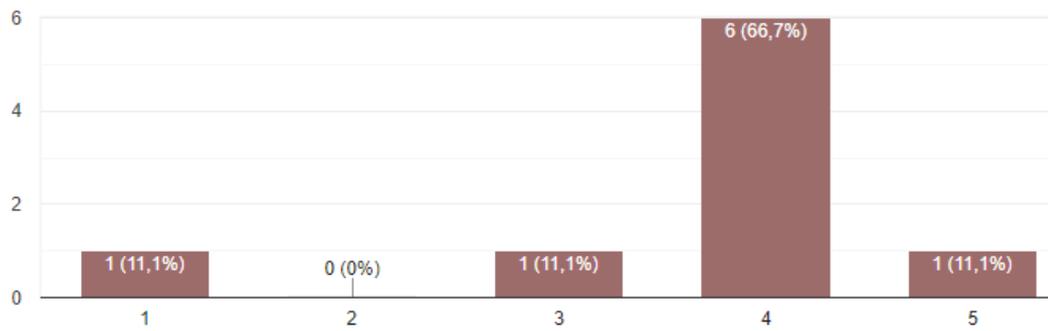
3. Defini metas a longo prazo.

9 respostas



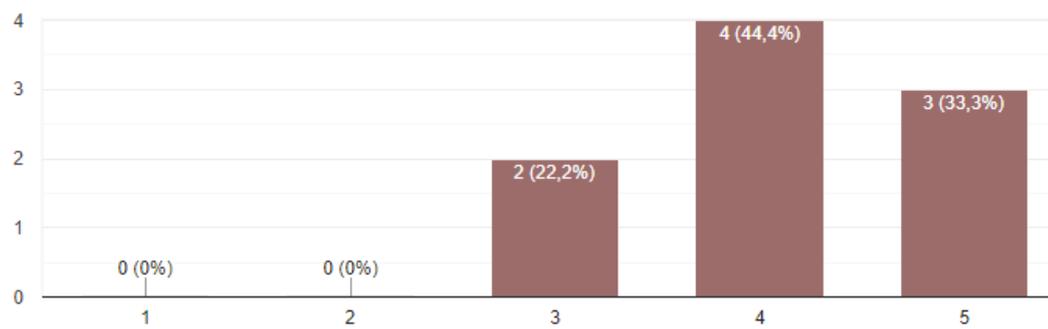
4. Procurei entendimento mútuo nas situações.

9 respostas



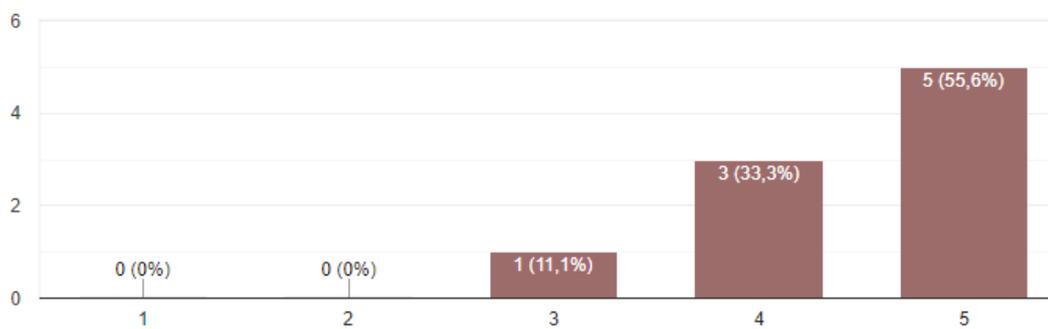
5. Soube ser um bom ouvinte.

9 respostas



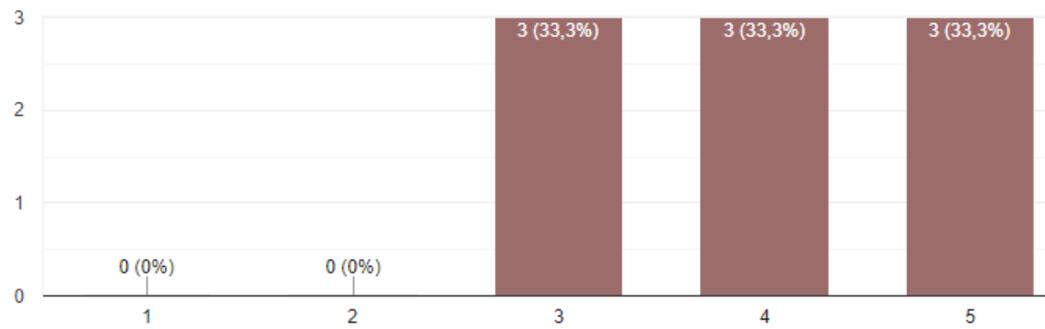
6. Persisti na busca pelos meus objetivos, apesar dos obstáculos.

9 respostas



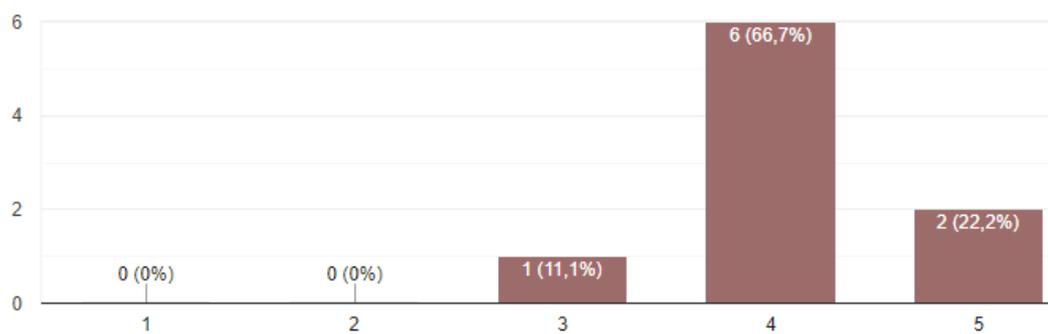
7. Consegui admitir facilmente que cometi um erro.

9 respostas



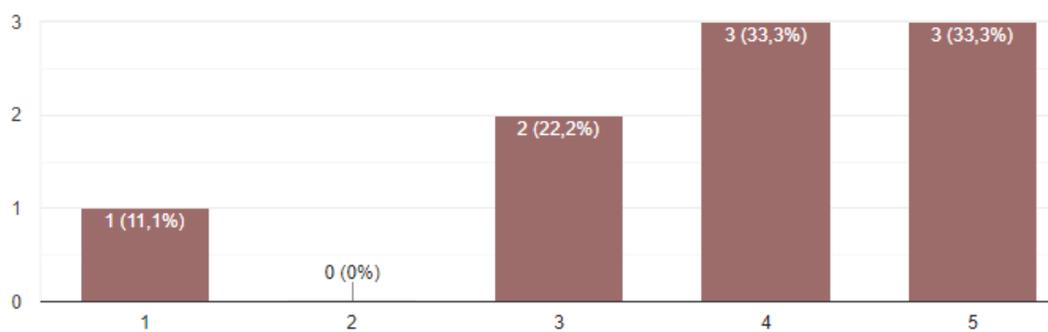
8. Sei das minhas qualidades e defeitos.

9 respostas



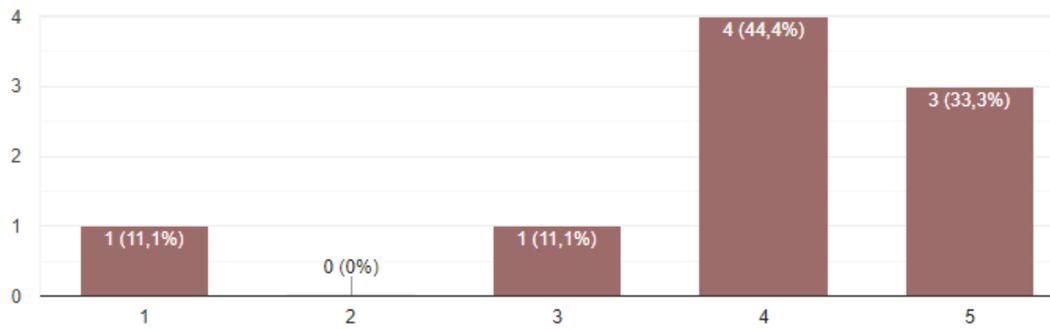
9. Promovi conversas difíceis para resolver problemas.

9 respostas



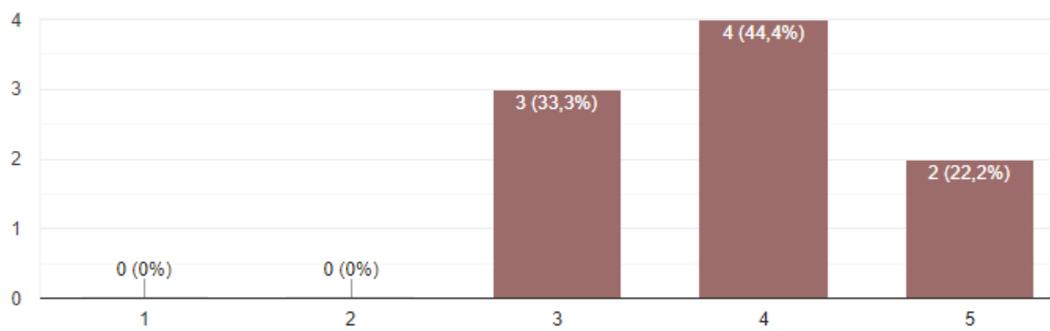
10. Enxerguei as situações pela perspectiva dos outros.

9 respostas



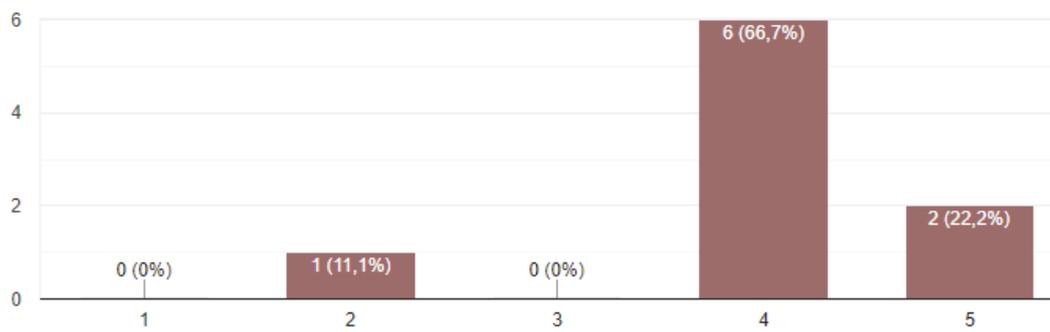
11. Tive ânimo para atingir meus objetivos.

9 respostas



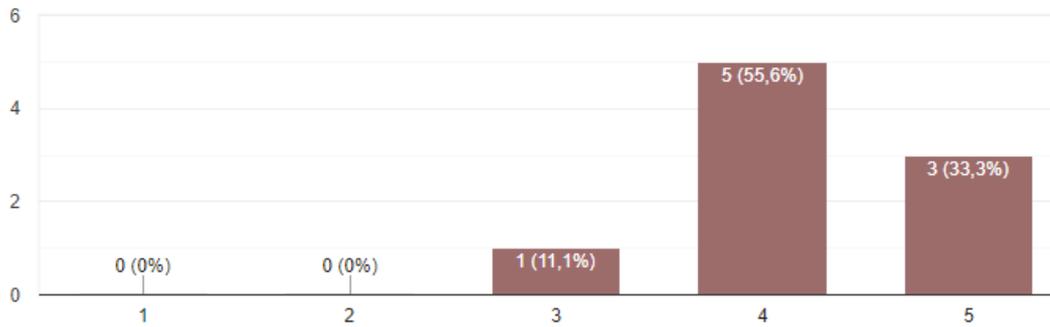
12. Consegui pensar claramente quando estava sob pressão.

9 respostas



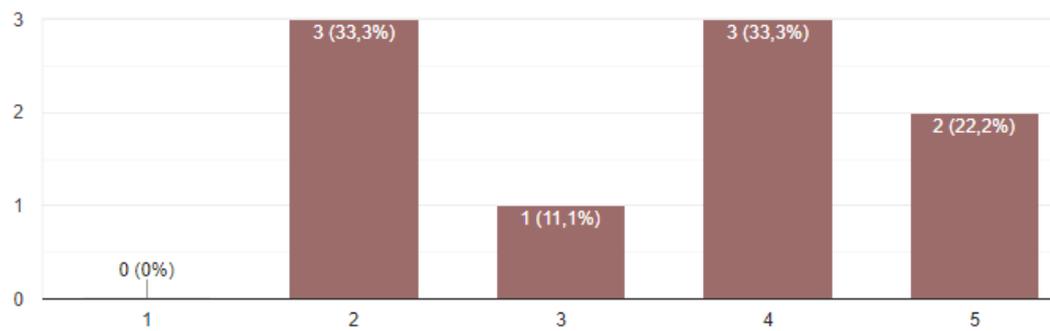
13. Tive críticas e utilizei elas para crescer.

9 respostas



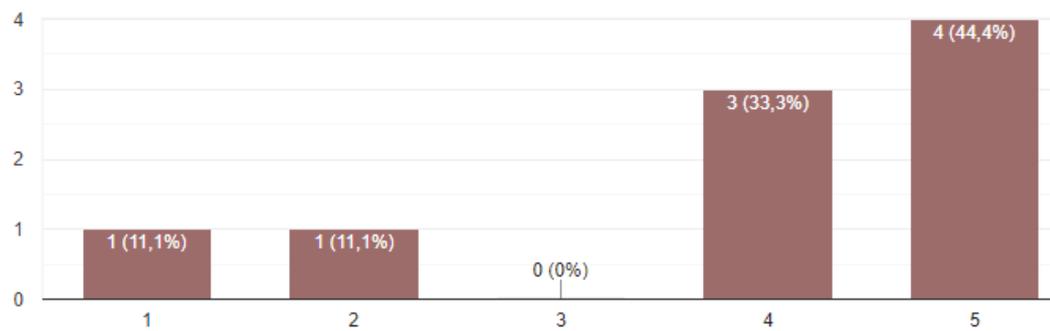
14. Considerei fácil perceber as emoções dos outros.

9 respostas



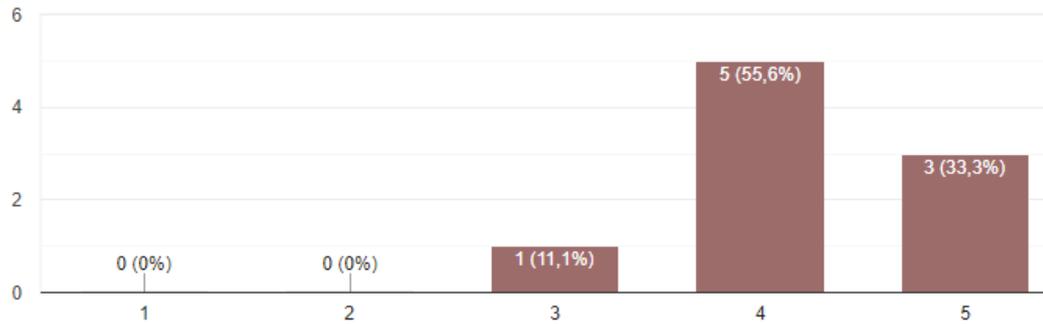
15. Lidei com pessoas e situações difíceis delicadamente.

9 respostas



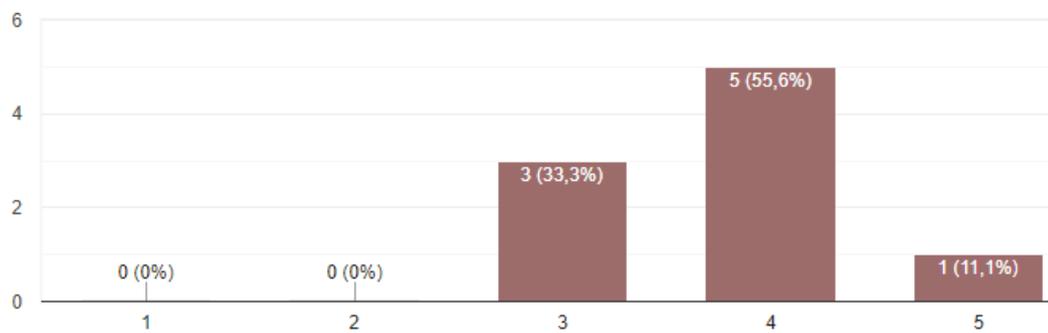
16. Soube me orientar pelos meus valores e objetivos.

9 respostas



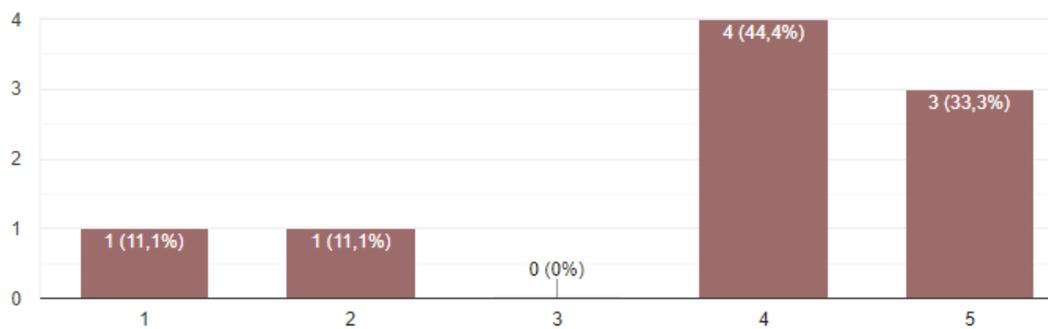
17. Superei facilmente o sentimento de frustração.

9 respostas



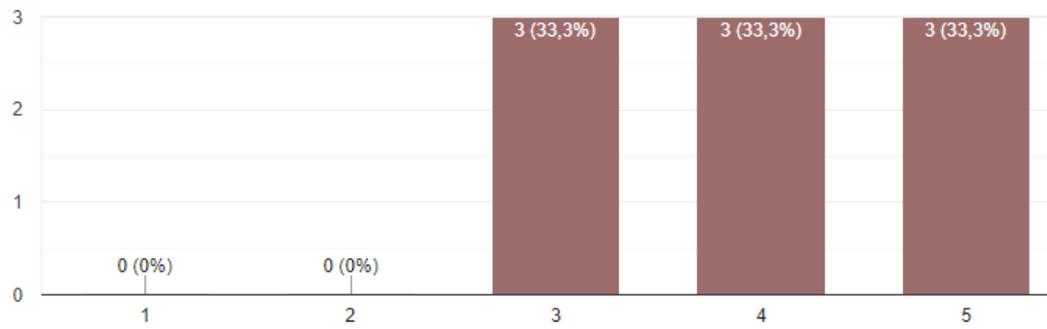
18. Reconheci que meu comportamento afetava os outros.

9 respostas



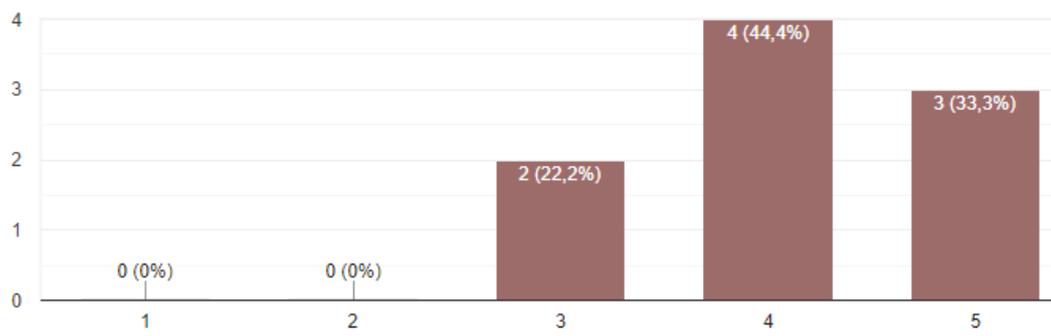
19. Ouvi sem julgar.

9 respostas



20. Consegui prestar atenção aos meus relacionamentos.

9 respostas



QUESTIONÁRIO

3 seções: Perfil, Ambiente e Inteligência Emocional

Colégio: Privado

Código: C4

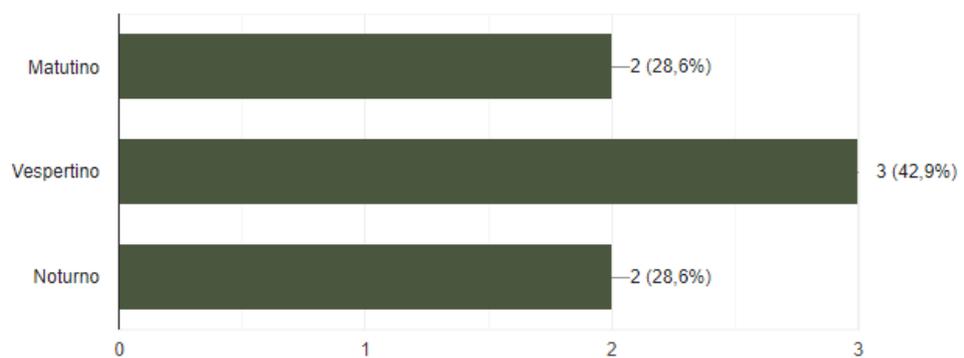
1. Ano que começou a exercer a profissão:

7 respostas

1988
2009
2011
2012
1990
2004
1998

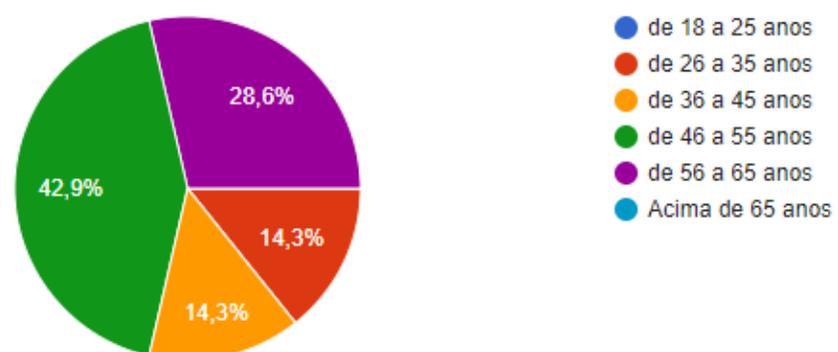
Turno em que trabalha:

7 respostas



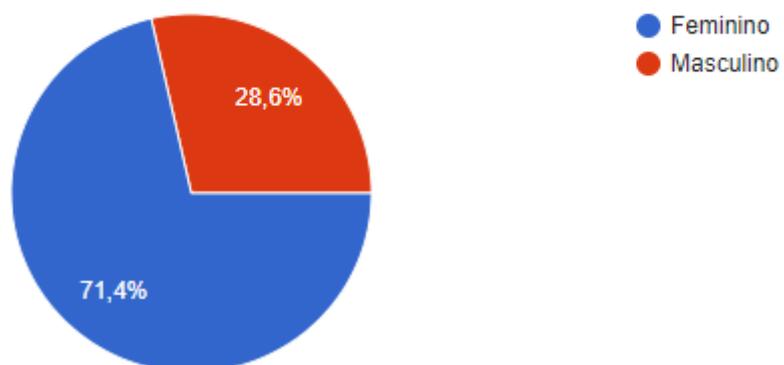
3. Idade:

7 respostas



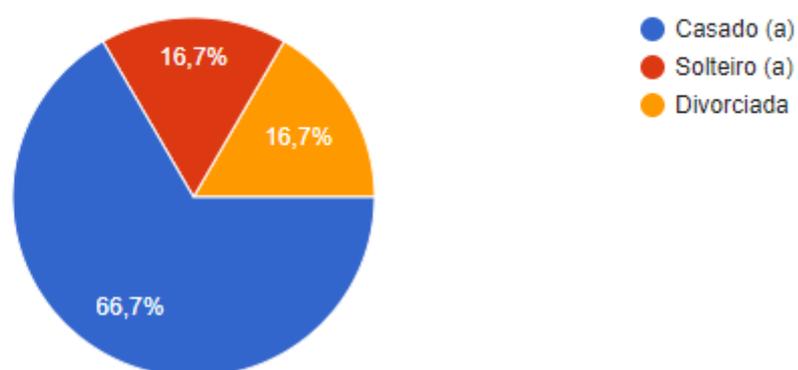
4. Sexo:

7 respostas



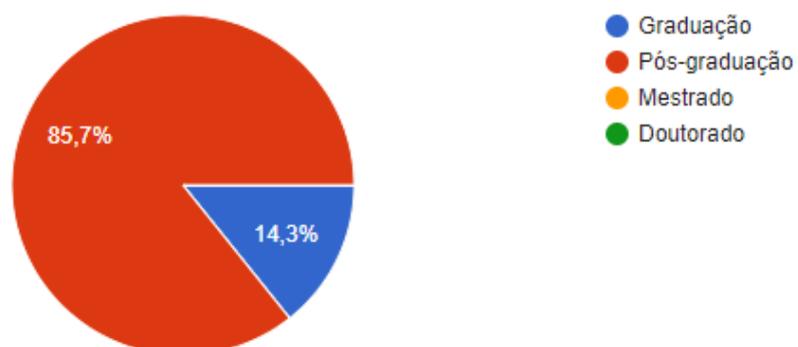
5. Estado civil

6 respostas



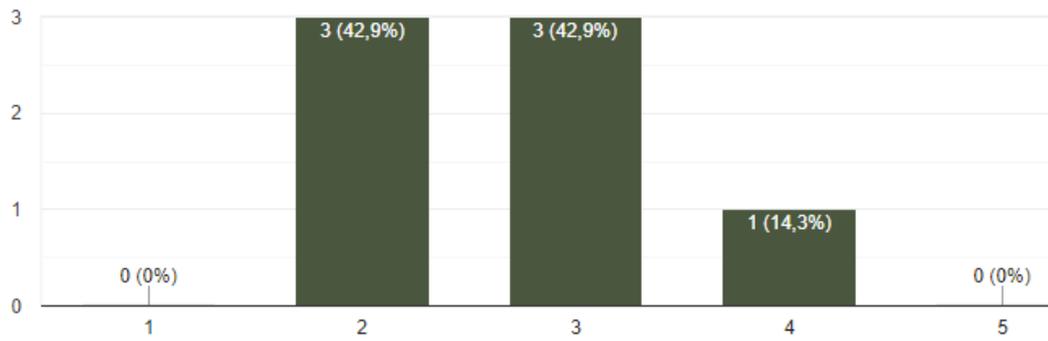
6. Seu nível escolar

7 respostas



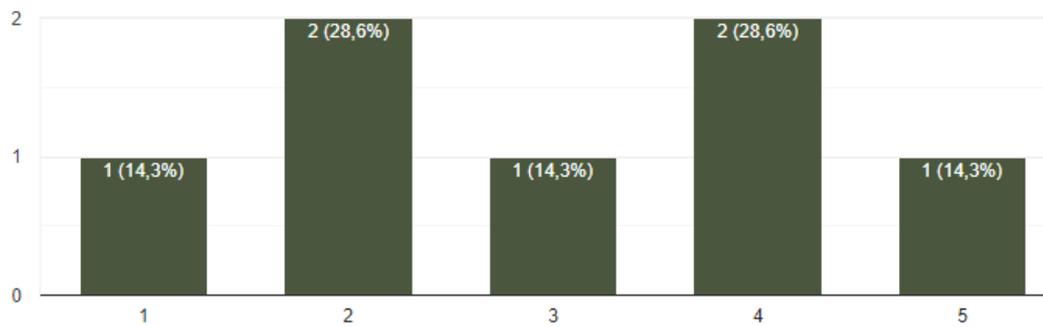
1. O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

7 respostas



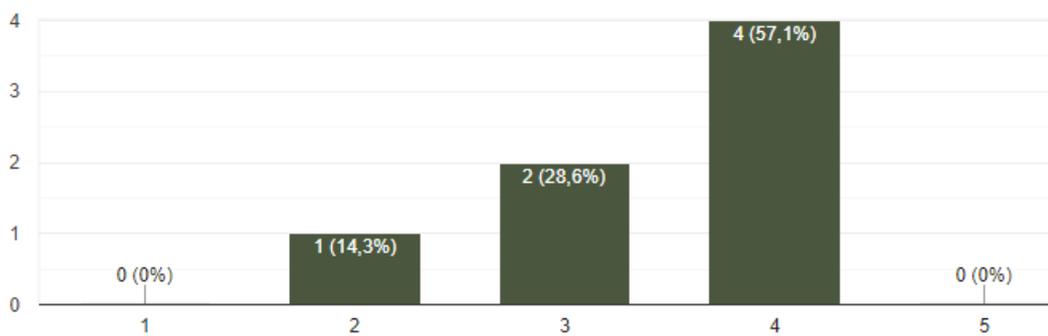
2. Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?

7 respostas



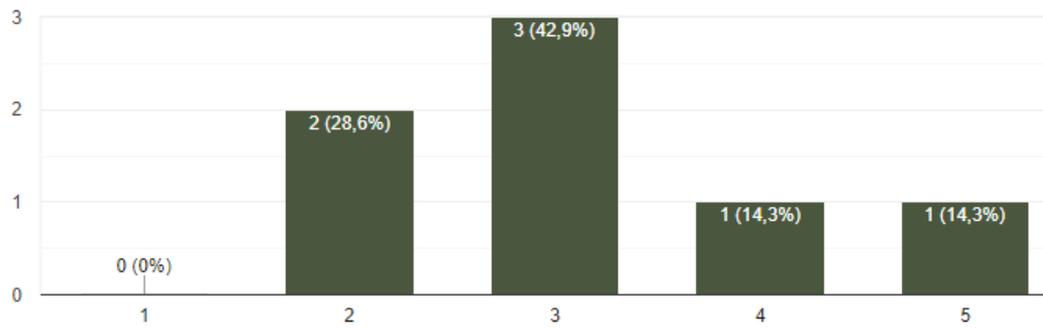
3. Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?

7 respostas



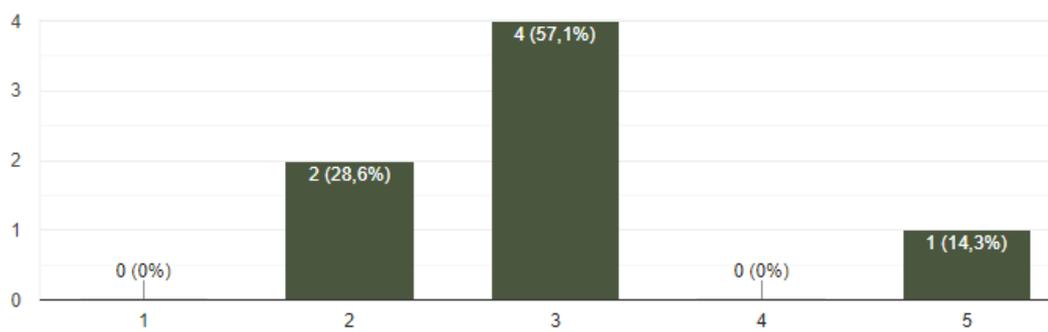
4. Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

7 respostas



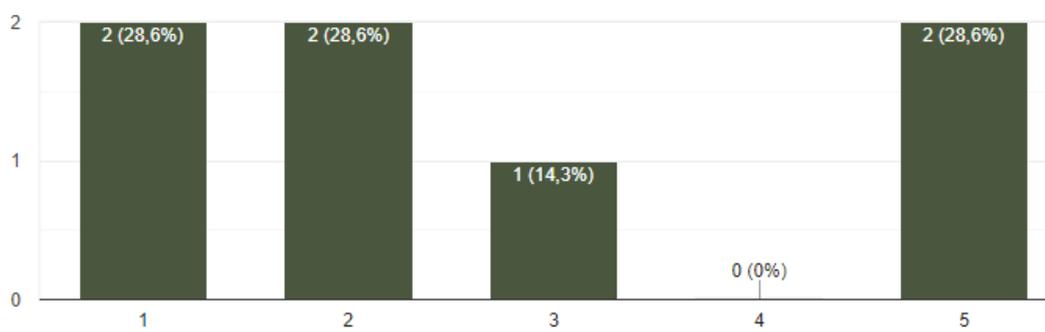
5. O quanto você está satisfeito com os treinamentos que a instituição faz?

7 respostas



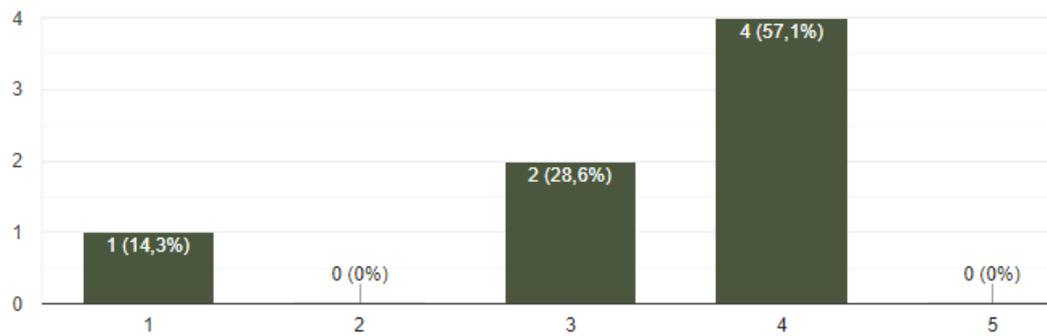
6. O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

7 respostas



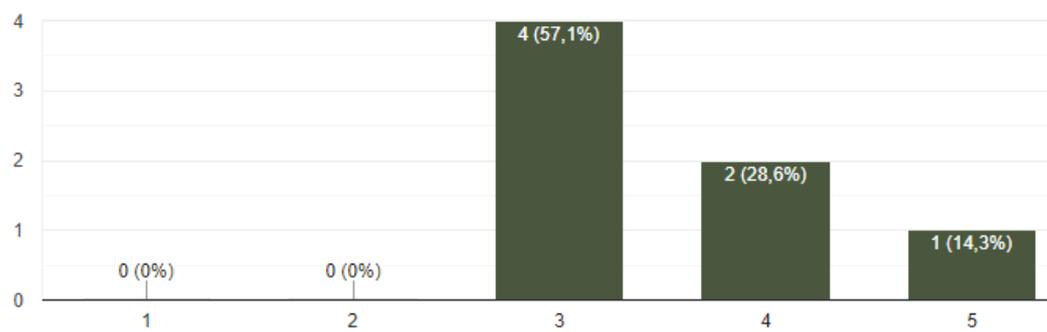
1. Soube identificar as emoções que sentia.

7 respostas



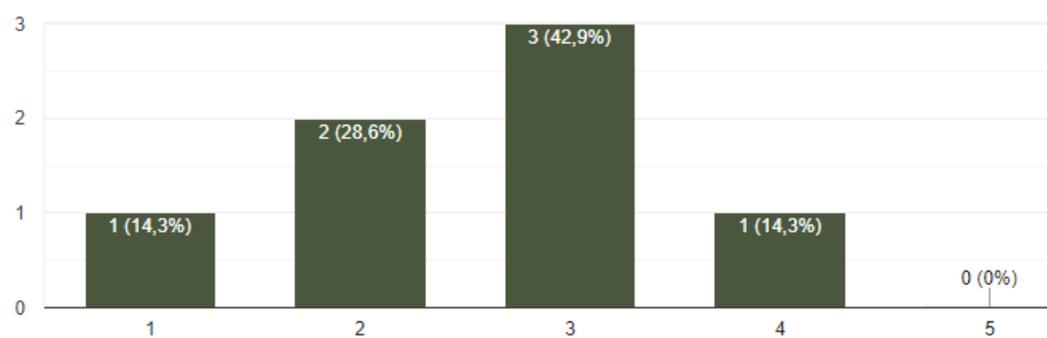
2. Soube me acalmar quando me sentia inquieto ou chateado.

7 respostas



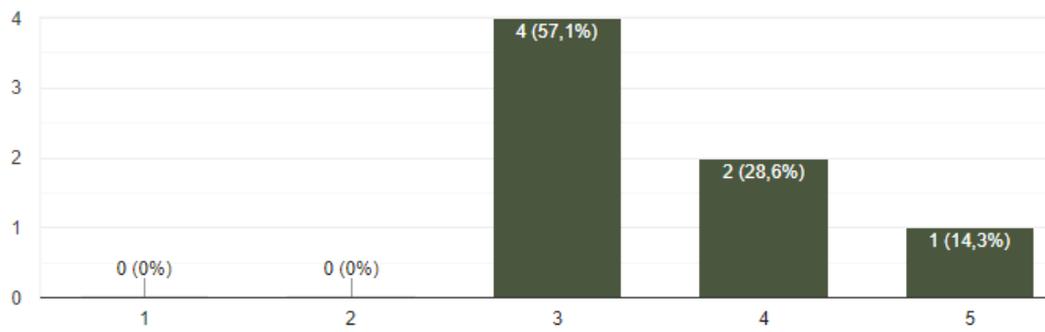
3. Defini metas a longo prazo.

7 respostas



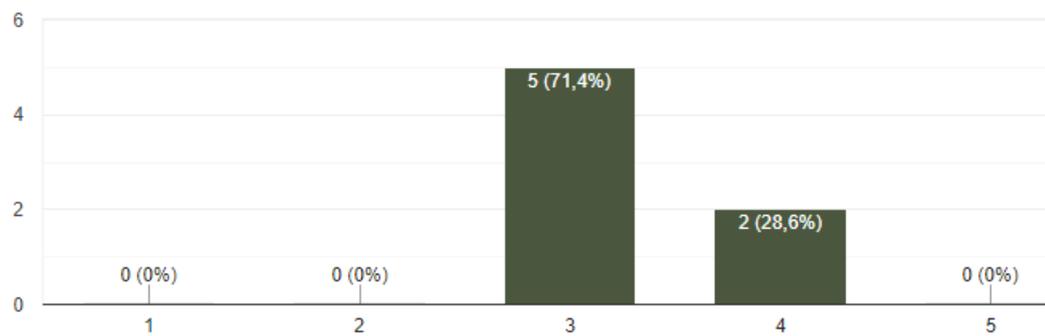
4. Procurei entendimento mútuo nas situações.

7 respostas



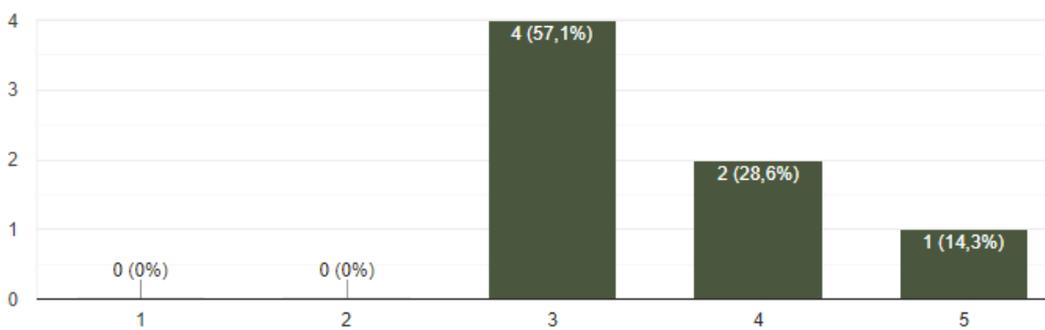
5. Soube ser um bom ouvinte.

7 respostas



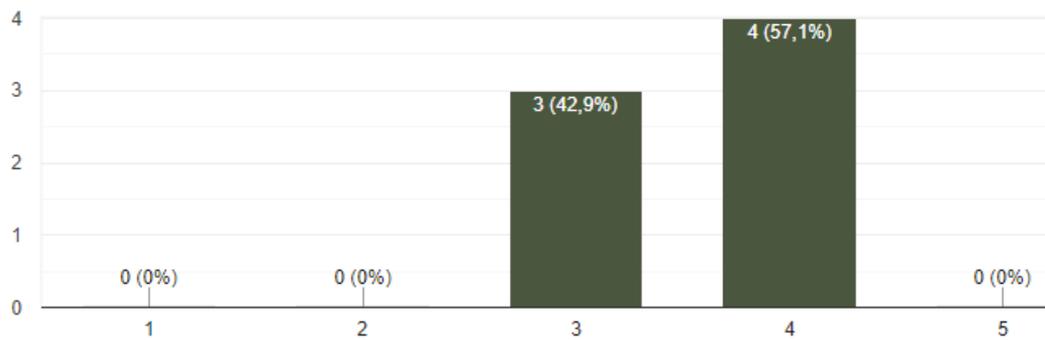
6. Persisti na busca pelos meus objetivos, apesar dos obstáculos.

7 respostas



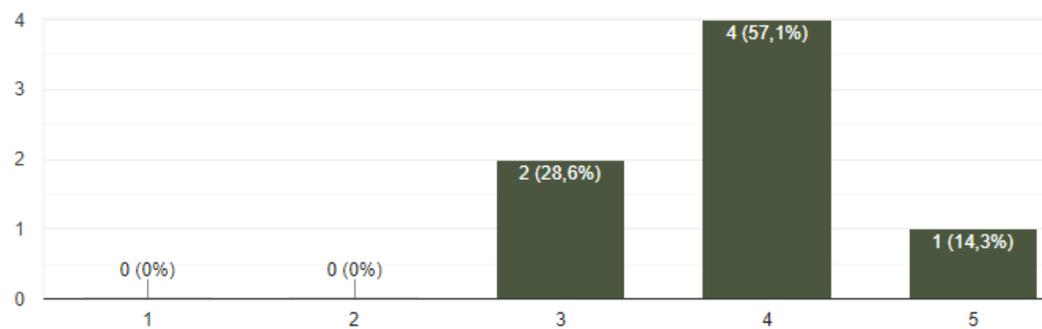
7. Consegui admitir facilmente que cometi um erro.

7 respostas



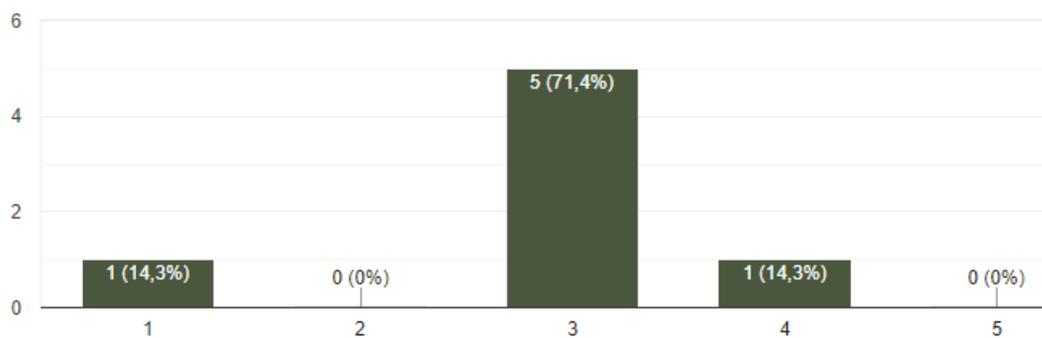
8. Sei das minhas qualidades e defeitos.

7 respostas



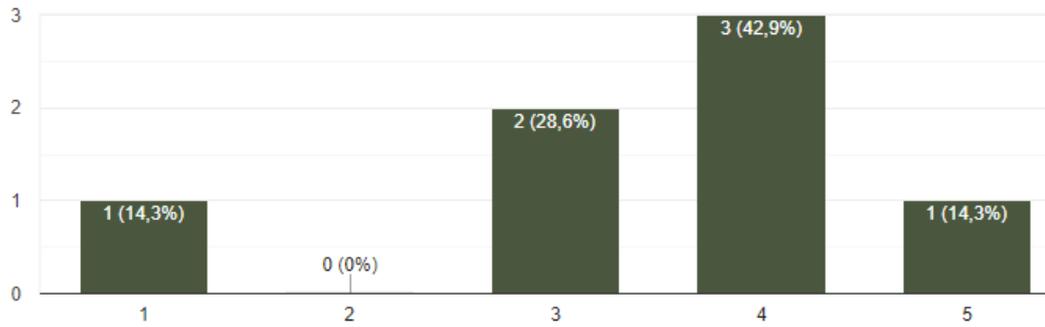
9. Promovi conversas difíceis para resolver problemas.

7 respostas



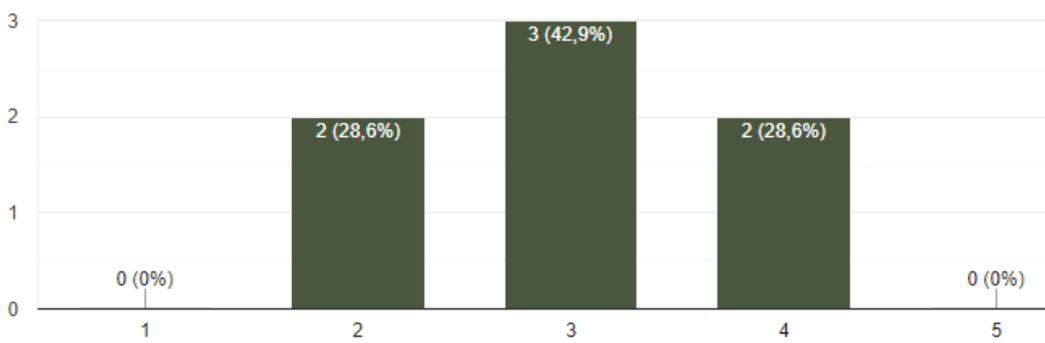
10. Enxerguei as situações pela perspectiva dos outros.

7 respostas



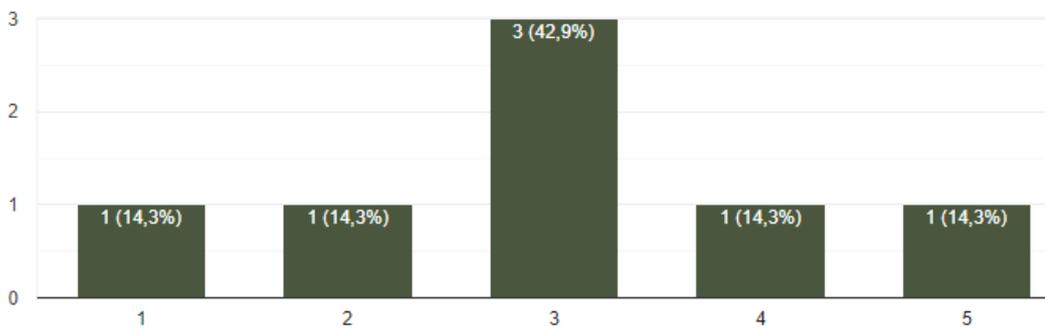
11. Tive ânimo para atingir meus objetivos.

7 respostas



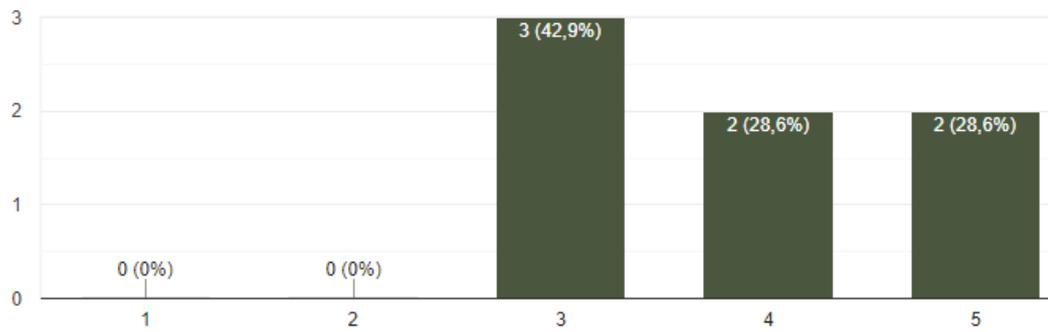
12. Consegui pensar claramente quando estava sob pressão.

7 respostas



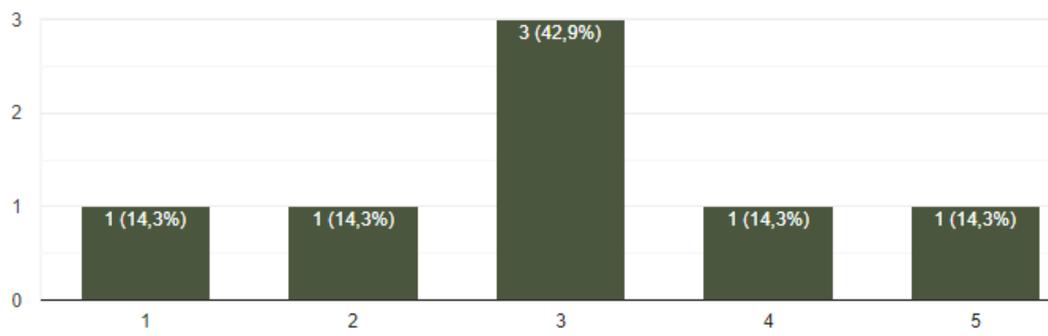
13. Tive críticas e utilizei elas para crescer.

7 respostas



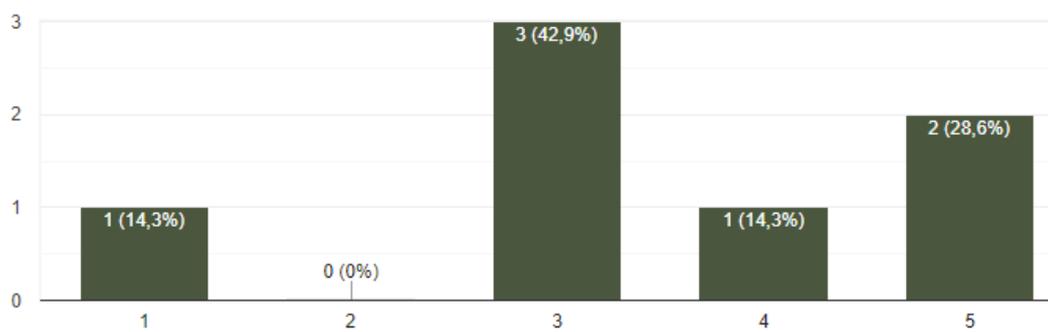
14. Considerei fácil perceber as emoções dos outros.

7 respostas



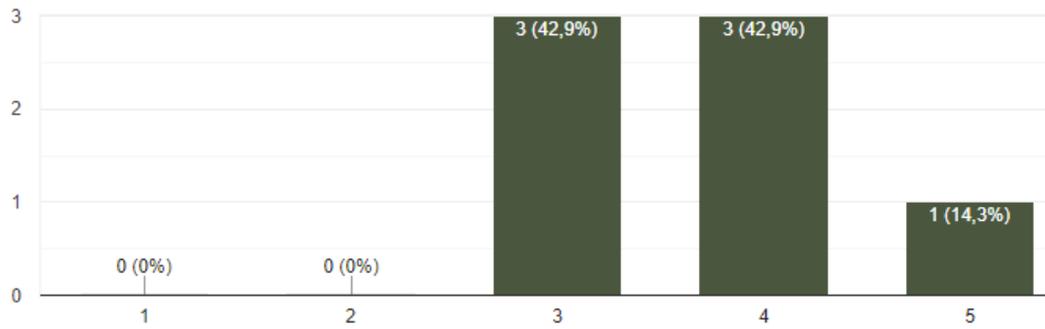
15. Lidei com pessoas e situações difíceis delicadamente.

7 respostas



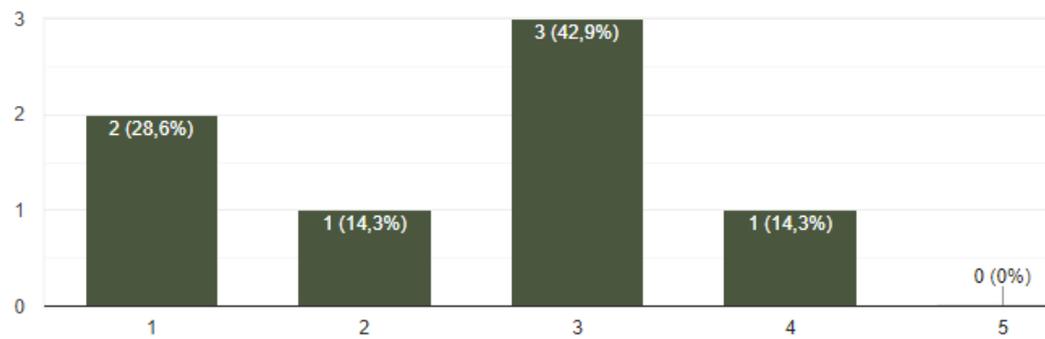
16. Soube me orientar pelos meus valores e objetivos.

7 respostas



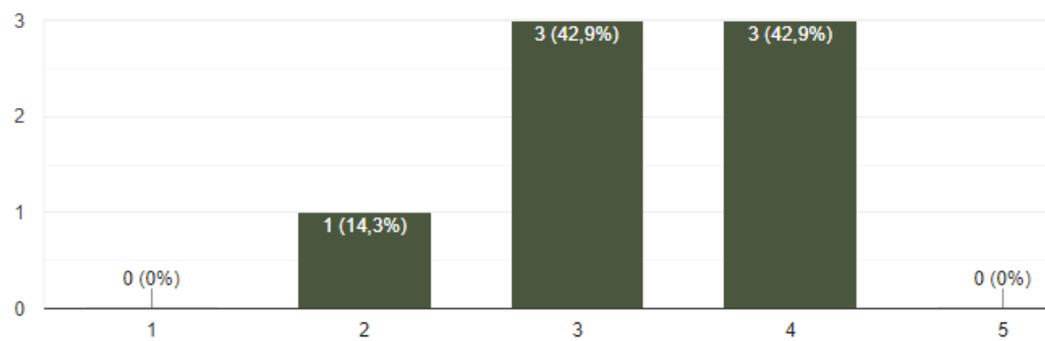
17. Superei facilmente o sentimento de frustração.

7 respostas



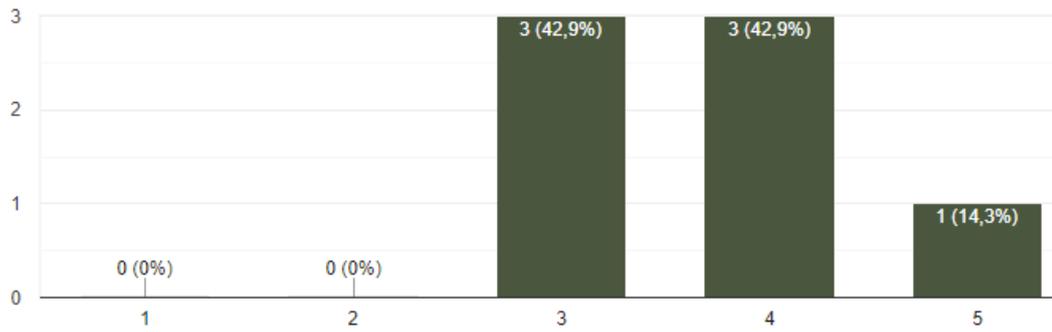
18. Reconheci que meu comportamento afetava os outros.

7 respostas



19. Ouvi sem julgar.

7 respostas



20. Consegui prestar atenção aos meus relacionamentos.

7 respostas

