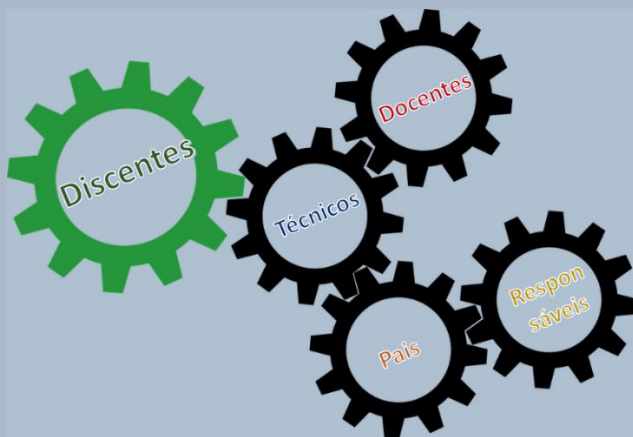


**Daniel Bernardo
Kátia Xavier**



SERVIDOR TAE, PRESENTE NA EPT!
Contribuições das crenças de autoeficácia.



Rio de Janeiro, 2021

SERVIDOR TAE, PRESENTE NA EPT!
Contribuições das crenças de autoeficácia.

**DANIEL BERNARDO DA SILVA
KÁTIA REGINA XAVIER DA SILVA**

**SERVIDOR TAE, PRESENTE NA EPT!
Contribuições das crenças de autoeficácia.**

1ª Edição



Rio de Janeiro, 2021

COLÉGIO PEDRO II
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA,
EXTENSÃO E CULTURA
BIBLIOTECA PROFESSORA SILVIA BECHER
CATALOGAÇÃO NA FONTE

S586 Silva, Daniel Bernardo da

Servidor TAE, presente na EPT!: contribuições das crenças de autoeficácia / Daniel Bernardo da Silva ; Kátia Regina Xavier da Silva. - 1. ed. - Rio de Janeiro: Imperial Editora, 2021.

63 p.

Bibliografia: p. 57-61.

ISBN: 978-65-5930-193-5

1. Gestão de pessoas – Estudo e ensino. 2. Satisfação no trabalho. 3. Servidores técnico-administrativos. 4. Auto-eficácia. I. Silva, Kátia Regina Xavier Pereira da. II. Colégio Pedro II. III Título.

CDD 658

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Simone Alves – CRB7 5692.

Resumo

Refere-se a um e-Book decorrente de pesquisa sobre o desenvolvimento pessoal e profissional de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), considerando as contribuições das crenças de Autoeficácia, a fim de analisar o potencial do debate sobre crenças de Autoeficácia e satisfação no trabalho para o desenvolvimento pessoal e profissional de servidores TAE de Instituições que compõem a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT). Para tanto, são abordadas as relações entre Autoeficácia, características sociodemográficas e satisfação no trabalho, no contexto da atuação dos servidores TAE da Rede Federal, por meio de um curso para servidores TAE, voltado a promover a sensibilização do potencial da ação das crenças da Autoeficácia para o desempenho das atividades profissionais no âmbito de atuação destes servidores da Rede Federal. Diante disso, o servidor TAE é provocado a se ver, pela ótica da Autoeficácia para o Trabalho e demais conceitos abordados neste recurso educacional, como parte inalienável dos processos educacionais formais e não

formais que permeiam todo o ambiente escolar, onde todos os atores, quer técnico, discente ou docente, encontram-se em contínua formação.

Palavras-Chave: Gestão de pessoas; Estudo e ensino; Satisfação no trabalho; Servidores técnico-administrativos; Autoeficácia.

APRESENTAÇÃO

Olá, eu sou o Daniel. Entre outras coisas, sou mestrando do programa de pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT – e trabalho como assistente em administração numa instituição da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, também conhecida por Rede Federal.

Este *e-Book* e um curso com a mesma temática são os produtos educacionais que, junto com a dissertação, compõem o trabalho de conclusão de curso – TCC – do meu mestrado. Para chegar até aqui, o estudo contou com a elaboração do projeto de pesquisa - Desenvolvimento pessoal e profissional de servidores técnico-administrativos em educação (TAE): contribuições das crenças de autoeficácia – e a aplicação de um evento-teste, o curso de extensão:

Como posso (me) ajudar? A Autoeficácia para o Trabalho e o Servidor TAE.

A proposta aqui é provocar reflexões a respeito das contribuições da autoeficácia para o trabalho, na atuação dos servidores TAE como agentes integrados à educação profissional e tecnológica da Rede Federal.

Para esclarecer melhor, a crença de autoeficácia é um dos pensamentos nucleares da teoria social cognitiva, do renomado psicólogo Albert Bandura, conceituada como a percepção que os indivíduos têm sobre suas próprias capacidades de realizar objetivos e atividades específicas (BANDURA, 2008).

Outra consideração relevante é que a autoeficácia também é um determinante crítico de como os indivíduos regulam o seu pensamento e o seu comportamento (PAJARES; OLAZ, p. 102, 2008). Desta forma, a abordagem principal para esta obra é das crenças de autoeficácia para o trabalho em

conjunto com a satisfação no trabalho dos servidores TAE da Rede Federal.

O levantamento literário e documental para o estudo compreendeu: as estratégias de gestão de pessoas na Rede Federal, a carreira técnico-administrativa em educação, a EPT, a teoria da autoeficácia na área da educação e a satisfação no trabalho.

Além da pesquisa teórica e documental, lançamos mão de um questionário *online* de pesquisa sobre as características sociodemográficas, o nível de autoeficácia e a satisfação no trabalho dos servidores TAE da Rede Federal.

Após estas fases, foi elaborado e aplicado, como evento-teste, um curso de extensão para os servidores TAE que problematizou a colaboração das crenças da autoeficácia para o trabalho associadas à satisfação no

trabalho para o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores TAE da rede federal de EPT.

Então, convido você a trilhar pelas discussões propostas para promover a sensibilização acerca da ação das crenças da autoeficácia para o desempenho das atividades profissionais, no âmbito de atuação dos servidores TAE da Rede Federal, por meio de reflexões quanto à importância da nossa formação como cidadãos críticos e do sentimento de pertencimento ao ambiente de trabalho, indispensáveis na luta pela liberdade advinda da emancipação do indivíduo.

Sumário

INTRODUÇÃO	12
LIÇÃO 1	17
Servidores TAE, em cena na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica	
LIÇÃO 2	24
A Relação Educação e Trabalho pela ótica da Educação Profissional e Tecnológica	
LIÇÃO 3	33
Teoria da Autoeficácia e a Autoeficácia para o Trabalho na perspectiva da Teoria Social Cognitiva (TSC)	
LIÇÃO 4	49
A satisfação no trabalho e suas relações com a autoeficácia no ambiente laboral dos servidores TAE da Rede Federal	
ENCERRAMENTO	55

INTRODUÇÃO

Em que medida, reflexões sobre crenças de autoeficácia e sobre a satisfação no trabalho podem colaborar para o desenvolvimento pessoal e profissional de servidores técnico-administrativos em educação (TAE) de Instituições que compõem a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica?

Esta foi a pergunta que não quis calar, após o levantamento teórico-metodológico realizado com o objetivo de definir a temática da pesquisa científica que deu origem a este *e-Book* como um dos componentes do trabalho de conclusão de curso (TCC), no âmbito do mestrado ProfEPT.

Os resultados obtidos nos processos e etapas deste estudo, contribuíram para justificar o conteúdo e a forma dos produtos educacionais vinculados ao TCC (um curso e este *e-Book*). A análise dos dados coletados, submetidos a metodologias específicas, revelou informações que ampararam a evolução do estudo.

Uma das análises mostrou ser recorrente que instituições da Rede Federal desenvolvam estratégias de gestão de pessoas focadas na motivação, capacitação, engajamento, retenção, satisfação no trabalho e qualidade de vida dos seus servidores.

Por meio da pesquisa realizada junto aos servidores TAE, entre outras descobertas, foi possível identificar lacunas como a rotatividade no quadro de servidores técnicos, pouca percepção de valorização

do trabalho dos técnicos pela instituição e menor satisfação com as compensações no trabalho.

As quatro lições trazidas nesta obra vêm ao encontro das oportunidades reveladas no decorrer de todo o processo da pesquisa científica. Este conteúdo foi ministrado em um projeto de extensão, aplicado como evento-teste para o curso que também faz parte desse TCC como produto educacional.

A primeira lição apresenta um pouco da história e das características da carreira do servidor TAE. Outro ponto de vista abordado é a atuação do servidor TAE como educador não-docente na instituição. Este tópico objetiva a conscientização do servidor TAE quanto à origem e evolução da sua carreira e quanto a sua missão na instituição.

Na segunda lição, a relação educação-trabalho é discutida a fim de que o servidor TAE reflita sobre sua formação integral, da mesma forma que a EPT defende esta formação para os alunos como premissa em sua base conceitual. Este tópico propõe ao servidor TAE o uso de suas capacidades como técnico, aprendiz e educador em prol da EPT.

A temática da lição três é a teoria social cognitiva de Albert Bandura no que se refere à contextualização da autoeficácia para o trabalho como um constructo de potencial contribuição na capacidade do servidor TAE atuar positivamente na EPT.

Para finalizar o aporte teórico deste *e-Book*, a satisfação no trabalho é abordada na lição quatro, por se tratar de um conteúdo que enriquece o estudo,

devido a sua propícia associação aos conceitos da autoeficácia para o trabalho.

LIÇÃO 1

Servidores TAE, em cena na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

Fonseca (1996) aponta a década de 1980 como uma época de afirmação dos servidores técnicos das instituições federais de ensino superior (IFES) como novos atores da cena universitária, cujo anseio era construir uma nova identidade social para os técnicos, junto à sociedade e à coletividade da instituição, a partir do reconhecimento da interdependência e da importância das suas variadas atividades no funcionamento das universidades.

Para melhor esclarecimento sobre a carreira, o ingresso no quadro funcional dos servidores TAE de Instituições que compõem a Rede Federal se dá por

meio de concurso público, realizados nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e suas alterações, e da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e suas alterações.

Em seu caput, a Lei nº 8.112, dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Já a Lei nº 11.091/2005, em seu caput, dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

Sobre a Lei nº 11.091/2005, vale destacar duas formas possíveis de evolução no plano de carreira do servidor TAE com potencial de incentivar a formação continuada no âmbito laboral. A primeira oportunidade

de crescimento na carreira é o Incentivo à Qualificação, que incorpora determinado percentual ao vencimento padrão percebido pelo servidor em casos de obtenção de certificados e títulos em níveis superiores aos exigidos para o cargo do qual o servidor é titular.

A segunda oportunidade de ascensão do servidor pelo plano de carreira é a Progressão por Capacitação Profissional, que corresponde à mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida.

Existe ainda outro benefício assegurado nesta lei, a Progressão por Mérito Profissional, que é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente

subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

Essa estrutura, mesmo que possa ainda não ser a ideal, é fruto de conquistas e evoluções na carreira dos servidores TAE, que no início da história da educação superior, de onde se originou a classe técnica, não tinha a devida visibilidade como se observa na Lei nº 452, de 5 de julho de 1937, que em seu caput organiza a universidade do Brasil, e esta descreve a universidade no Artigo 1º da seguinte forma: “A Universidade do Brasil é uma comunidade de professores e alunos, consagrados ao estudo.”.

Fonseca (1996) relata que só se pode falar em um corpo técnico-administrativo organicamente

estruturado nas universidades públicas a partir da Lei n.º 3.780, de 12 de julho de 1960, a qual dispõe, em seu caput, sobre a classificação de cargos do serviço civil do poder executivo, estabelece os vencimentos correspondentes e dá outras providências.

Outro ponto importante na carreira do servidor TAE são os significativos processos educativos que ocorrem nos ambientes escolares, diferentes da sala de aula, e que colocam os servidores TAE em cena, como trabalhadores em educação não-docentes, por meio de processos de comunicação interativa e de vivência coletiva (BRASIL, 2004).

Mediante esta perspectiva, podemos ter o servidor TAE atuando como educador não-docente nas interações diretas ou indiretas com os alunos, nos seus processos de trabalho ou em atividades não

laborativas, como eventos culturais da sua instituição.

Quanto mais o servidor TAE atuar consciente da sua capacidade de participar ativamente nos diferentes processos de aprendizagem que podem ocorrer na instituição, maior visibilidade ele vai alcançar na comunidade escolar. Isso nutre o seu sentimento de pertencimento e fortalece sua formação como cidadão.

Esta perspectiva também coloca o servidor TAE, o docente e o discente como protagonistas de um processo educativo comprometido com a promoção de um ambiente plural que transcenda o rigor da padronização pedagógica e inspire uma educação cidadã, por meio de práticas direcionadas à função social da escola, de acordo com a dinâmica da comunidade na qual está inserida.

Além do exposto, que posiciona o profissional

Técnico-Administrativo em Educação como um agente de mudança em seu meio, vale destacar que nosso ambiente conta com a especificidade de se tratar da Rede Federal, instituída pela Lei N° 11.892, de 29 de dezembro de 2008.

Com isso, vale promover a seguir, o conhecimento a respeito da relação educação e trabalho sob o prisma das bases conceituais da Educação Profissional e Tecnológica. A apropriação desse aporte teórico pretende servir como uma facilitadora da internalização da essência da EPT por parte dos técnicos, tanto quanto ela é necessária para docentes e discentes na instituição.

LIÇÃO 2

A Relação Educação e Trabalho pela ótica da Educação Profissional e Tecnológica

Pela ótica da EPT, entre outras características, a formação do cidadão deve ser crítica, omnilateral, emancipadora e continuada. Esses princípios, somados ao ideário de que os Institutos Federais se estabelecem como rede social, formada por relacionamentos e compartilhamento de ideias (BRASIL, 2010), integram os servidores TAE, juntamente com os docentes e discentes, aos diversos processos educativos da escola.

Sobre educação integral, princípio defendido pela EPT, Castro e Lopes (2010) descrevem que a possibilidade de os alunos, individualmente, poderem

escolher atividades diversificadas, desenvolvendo suas aptidões naturais e gostos é um exercício de autonomia com inevitáveis reflexos na organização curricular para atender a todos os alunos nos seus percursos escolares.

Então, a partir dessa formação integral, todos os indivíduos têm oportunidade de adquirir o conhecimento necessário para conquistar a liberdade de escolher seus aprendizados vocacionais, integrados aos ensinamentos rigorosos comuns a todos os currículos formais. Dentro dessa perspectiva, aliado aos estudos, o trabalho vocacionado e crítico do indivíduo também vai se integrar a sua formação omnilateral.

A apropriação desse pensamento potencializa a necessidade de uma relação equilibrada e indissociável

entre o estudo e o trabalho. Essa ideia é reforçada pela declaração de que a formação humana e cidadã precede a qualificação para o exercício da laboralidade e pauta-se no compromisso de assegurar aos profissionais formados, a capacidade de manter-se permanentemente em desenvolvimento (BRASIL, 2010, p. 6).

Tal afirmação consta no documento do Ministério da Educação e Cultura (BRASIL, 2010), no qual faz menção à necessidade de expansão da Rede Federal, ao estímulo à elevação da titulação dos servidores da EPT e à oferta de formação tecnológica continuada.

Considera-se que, para os servidores TAE e para a classe trabalhadora em geral, a educação continuada pode contribuir para a conscientização social e política no âmbito do mercado de trabalho, mas para que a

educação se transforme efetivamente em instrumento de conscientização de classe, ela precisa superar a sua sempre crescente subsunção aos imperativos técnicos e ético-políticos da mercantilização da vida, privilegiando na sua estruturação curricular a omnilateralidade e a politecnia. (NEVES; PRONKO, 2009, p. 29).

Uma realidade que carece de um olhar crítico da EPT é que as necessidades humanas são supridas por meio do trabalho, pois esse patrocina aquelas de forma cíclica e proporcional – quanto maior a necessidade, maior a demanda por trabalho –. Tal relação sugere uma autonomia, porém as desigualdades do sistema sócio-político produzem grande distanciamento do padrão ideal de autonomia e mais ainda de emancipação em boa parte da população.

Nesse contexto, para Oliveira e Almeida (2009), a ideia da educação tem apenas um caráter mercadológico, aliada a uma visão imediatista, pela qual os resultados precisam aparecer a curto prazo.

Na busca de recursos para combater esse pragmatismo na carreira dos servidores TAE, uma opção é o incentivo à atuação ativa dos servidores na formação dos alunos e inclusive dos seus pares, por meio do compartilhamento de experiências e saberes.

Então, a educação não-formal, importante ferramenta na EPT, pode proporcionar ao servidor TAE significativa oportunidade, tanto para atuação como aprendiz, quanto para atuação como multiplicador/educador em ações de capacitação e desenvolvimento de servidores, nas diversas áreas de conhecimento implicadas no âmbito da Rede Federal.

A respeito de aprendizagens e saberes na educação não-formal, Gohn (2013) afirma que um processo de aprendizado ocorre quando as informações fazem sentido para os indivíduos inseridos num dado contexto social. Entre diversos tipos de aprendizagens, Gohn (2013) elenca a reflexiva (sobre práticas e experiências pessoais, geradoras de saberes), a qual tem ligação interessante com o constructo da Autoeficácia no tocante às experiências de êxito e vicárias, por exemplo.

A partir dessas reflexões, percebemos que, pela ótica da EPT, a educação corporativa e o treinamento em serviço representam importantes espaços não-formais de educação que podem contribuir no desenvolvimento dos profissionais e da instituição.

Vale ressaltar que essa relação da educação não-

formal com a EPT influenciou na escolha do curso e do e-Book que abordam a temática do desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores TAE como produtos educacionais deste TCC.

“Em Paulo Freire a emancipação deixa de ser somente uma proposta filosófica, social ou crítica, mas passa a ser fundamentalmente uma tarefa educacional, direcionada especificamente para a práxis pedagógica” (AMBROSINI, 2012. P. 10).

Em sentido semelhante, ou seja, preocupado com uma formação crítica e emancipadora, Saviani (2007) defende interações igualitárias entre trabalhadores e universitários em prol de uma relação educação-trabalho na qual os trabalhadores não caiam na passividade intelectual, evitando-se ao mesmo tempo que os universitários caiam no academicismo.

Da mesma forma, a troca empática de ideias e experiências entre técnicos, docentes e discentes precisa ser incentivada para gerar valores inerentes à formação integral de todos os envolvidos nesse processo.

A observação crítica das especificidades apontadas sobre a relação educação-trabalho pela ótica da EPT serve para fomentar o debate entre os técnicos com o intuito de promover reflexões que levem à construção conjunta de propostas viáveis que impactem no ambiente de trabalho e na qualidade de vida de cada indivíduo.

Para a problematização dessa temática junto aos servidores TAE da Rede Federal, considerou-se adequado o diálogo dos conhecimentos expostos até aqui com a Teoria Social Cognitiva – em especial a

Autoeficácia para o Trabalho – e com algumas premissas dos estudos sobre a satisfação no trabalho, as quais serão percorridas na sequência.

LIÇÃO 3

Teoria da Autoeficácia e a Autoeficácia para o Trabalho na perspectiva da Teoria Social Cognitiva (TSC)

A revisão integrativa realizada na fase preliminar da elaboração do projeto de pesquisa mostrou que, no Brasil, não são muitos os estudos sobre a Teoria Social Cognitiva (TSC), em especial o constructo da Autoeficácia para o Trabalho (AET). Observou-se ainda que a TSC e a AET são mais estudadas em pesquisas na área da educação.

Apesar da concentração dos referidos estudos estarem ligados à educação, as pesquisas científicas envolvendo os servidores TAE ainda são escassas, como mostrou o resultado da revisão integrativa, pois

foram identificados apenas 2 (dois) artigos dedicados aos servidores TAE entre os 121 (cento e vinte e um) estudos encontrados na base de dados Google Acadêmico, a partir da digitação de dois descritores – “autoeficácia para o trabalho” e “autoeficácia no trabalho” –. Vale ressaltar que no momento da consulta, para o descritor “autoeficácia docente” o buscador disponibilizava 1.280 (um mil, duzentos e oitenta) estudos.

Com isso, infere-se que a Autoeficácia para o Trabalho é um constructo pertinente neste referencial teórico e que sua aplicação voltada aos servidores técnicos é inovadora e coerente com o objetivo de valorizar os servidores TAE na cena do ensino profissional e tecnológico da Rede Federal.

3.1 Bandura e a Teoria Social Cognitiva

Nascido em 4 de janeiro de 1925, em uma pequena cidade do Canadá, Albert Bandura vivenciou as experiências que informaram sua teorização e experimentação com relação aos mecanismos autorreguladores (BANDURA, 2008), começando pelos poucos recursos educacionais da pequena localidade, Mundare, no norte de Alberta, no Canadá, que levavam o aluno a assumir o controle do próprio aprendizado.

Outro fator importante em sua formação, foram trabalhos realizados durante as férias escolares, que contribuíram no desenvolvimento de habilidades empregadas nos trabalhos de meio expediente que o sustentavam na faculdade.

Segundo Azzi (2014), apesar de Bandura ser reconhecido como um dos 10 psicólogos mais

eminentes no mundo, ao lado de Skinner, Freud e Piaget, sua produção ainda é pouco difundida no Brasil.

Azzi (2014) esclarece que a Teoria Social Cognitiva consiste na formulação teórica que congrega as diferentes teorias que Bandura desenvolveu ao longo de seus estudos, sob a concepção de que, segundo Azzi (2014), para Bandura, em determinadas disciplinas, teorias especificam os determinantes e os mecanismos envolvidos no fenômeno em estudo. Entre as teorias do autor estão: Teoria da Reciprocidade Triádica, Teoria da Agência Humana, Teoria da Aprendizagem Social, Teoria da Autoeficácia, Teoria da Autorregulação e Teoria do Desengajamento Moral.

Percebe-se que a relação de Bandura com o trabalho, tanto em suas experiências pessoais quanto em suas teorias, pode colaborar no debate dos seus

constructos, em consonância com a EPT e com a atuação crítica dos servidores TAE.

Barros e Santos (2010) destacam que a Teoria da Autoeficácia tem menor consistência se abordada sem o olhar teórico-explicativo da Teoria Social Cognitiva e que esta tem como princípio fundamental a Teoria da Agência Humana, o que contribui para distinguir a TSC do behaviorismo ao não basear os processos de aprendizagem na associação entre os estímulos ambientais e as respostas individuais. Dessa forma, expõem-se a seguir, os referidos estudos, todos da autoria de Bandura.

3.2 Teoria da Agência Humana

Para Bandura (2008), a intencionalidade é a primeira característica fundamental da agência

humana, a partir dela, as pessoas formam intenções que incluem planos e estratégias de ação para realizá-las. A segunda característica envolve o pensamento antecipatório, que abrange a representação do futuro cognitivamente no presente como motivador dos esforços de acordo com os objetivos pessoais e os prováveis resultados previstos. Segundo Azzi (2014), por conta da capacidade simbólica, o futuro visualizado é trazido para o presente por meio da representação cognitiva na forma de referência e motivação para a ação presente.

A autorreatividade, terceira característica da agência humana, aborda, segundo Azzi (2014) a possibilidade de o indivíduo transformar suas intenções e seus planos em realidade, por meio de processos autorregulatórios que, de acordo com Bandura (2008), influenciam seus padrões pessoais, monitorados e

regulados por meio das influências autorreativas. Dessa forma, os indivíduos, como agentes, fazem coisas que lhes trazem satisfação e um sentido de amor próprio, abstendo-se de atos que levem à autocensura.

A quarta, entre outras características fundamentais da Teoria da Agência Humana, é a autoconsciência funcional que aborda, segundo Bandura (2008), a reflexão do indivíduo sobre sua eficácia, a integridade de seus pensamentos e atos, o significado de suas buscas, fazendo ajustes quando necessários. Bandura (2008) ressalta que a Teoria Social Cognitiva rejeita o dualismo entre a agência pessoal e uma estrutura social desconectada da atividade humana.

A teoria da agência humana está inserida no

referencial teórico deste trabalho de pesquisa científica por ser basilar para a assimilação dos conceitos envolvidos na Teoria da Autoeficácia para o Trabalho, a qual podemos considerar como o constructo principal nesta proposta de levar os servidores TAE a refletirem na própria capacidade de atuarem como agentes relevantes na educação profissional, científica e tecnológica.

3.3 Teoria da Autoeficácia e a Autoeficácia para o Trabalho

A Autoeficácia (AE) é um conceito oriundo da Teoria Social Cognitiva, que se refere às crenças do indivíduo em sua capacidade de organizar e executar ações para produzir determinadas realizações (BANDURA, 1997 apud AZZI, 2014). Pelo conceito

apreende-se que para ser eficaz, o estudo da Autoeficácia deve se dedicar a uma tarefa específica. Isso explica a escolha da Autoeficácia para o Trabalho como base nesta pesquisa com os servidores TAE da Rede Federal.

Outro ponto importante neste contexto é a observação de Pajares e Olaz (2008) de que, como os indivíduos agem coletiva e individualmente, a Autoeficácia é um constructo pessoal e social.

Os sistemas coletivos desenvolvem um sentimento de eficácia coletiva, ou seja, a crença compartilhada pelo grupo em sua capacidade de alcançar objetivos e realizar tarefas desejadas.

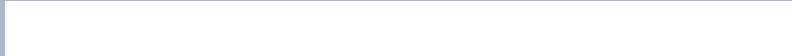
Conforme Bandura (2008), as crenças de eficácia coletiva têm funções e processos semelhantes aos das crenças de eficácia pessoal, uma vez que o lócus da

percepção de eficácia coletiva está nas mentes dos membros do grupo, dessa forma, as fontes de Autoeficácia – experiências de domínio; experiências vicárias; persuasões sociais; estados somáticos (figura 1) – são fatores influentes também na eficácia coletiva.

Figura 1: Fontes de autoeficácia



Fonte: Ribeiro & Melo-Siva, (2011.)



A escala de Autoeficácia generalizada, utilizada na coleta de dados desta pesquisa, foi criada com o objetivo de estudar um sentimento de competência pessoal mais amplo e estável do que é habitual no âmbito da teoria e investigação da Autoeficácia, aproximando-se, por conseguinte, da noção de otimismo (COIMBRA; FONTAINE, 2010, p. 11).

Então, por conta da pertinência de se obter maior objetividade e especificidade nas informações levantadas, foi incluída no questionário de pesquisa (APÊNDICE B), uma seção para medir, estritamente, a Autoeficácia para o Trabalho, do público participante da pesquisa.

Vale ressaltar que os níveis de crença de Autoeficácia variam no indivíduo de acordo com a

atividade realizada e conforme o momento ou período, pois ninguém é bom em tudo e nem o tempo todo.

Barros, Oliveira e Spyrides (2012) contribuem especificamente a respeito das crenças de Autoeficácia para o Trabalho, ao informar que essas crenças favorecem o desempenho profissional, a adaptação às mudanças e os processos de capacitação dos indivíduos na aquisição de novas competências e na transferência da aprendizagem para o trabalho.

Para Barros, Oliveira e Spyrides (2012), a Autoeficácia é tida como a crença que o indivíduo possui a respeito de suas capacidades, crença que pode afetar suas escolhas, seu desempenho profissional e, conseqüentemente, a efetividade organizacional.

Desse modo, mostra-se pertinente o investimento

na sensibilização dos servidores quanto ao potencial da aplicação dos constructos da Autoeficácia para o Trabalho, a fim de que os saberes assimilados contribuam no ambiente de trabalho do servidor TAE e na sua formação como indivíduo crítico.

Barros, Oliveira e Spyrides (2012) indicam que o estudo da Autoeficácia mostra que não basta o indivíduo ser capaz. É preciso que ele acredite em sua própria capacidade para obter sucesso em suas atividades. Essa ideia é complementada pela colocação feita por Pajares e Olaz (2008), de que, essencialmente, as crenças de Autoeficácia são percepções que os indivíduos têm sobre suas próprias capacidades. Essas crenças de competência pessoal podem favorecer o ambiente de trabalho, pois proporcionam a base para a motivação humana, o bem-estar e as realizações pessoais.

A proposta para a discussão da Teoria da Autoeficácia para Trabalho, no contexto desta pesquisa científica, é de interpretá-la, levando em consideração as especificidades do histórico da carreira dos servidores TAE e dos conceitos basilares da EPT.

O intuito dessa provocação é amalgamar diferentes conceitos que potencializam reflexões interessantes para a construção de um sentimento de capacidade de atuação relevante do servidor TAE em prol da qualidade da Educação Profissional e Tecnológica oferecida aos alunos da Rede Federal.

É importante citar também que a associação desses fundamentos aos aspectos científicos dos artigos sobre a satisfação no trabalho, imprimiram um resultado interessante na coleta de dados da pesquisa e ainda reverberou positivamente no debate

oportunizado na ocasião da ministração do evento-teste do curso, desenvolvido como produto educacional desta pesquisa científica, o qual utiliza o *e-Book*, também elaborado para este TCC, como principal material do aluno.

LIÇÃO 4

A satisfação no trabalho e suas relações com a autoeficácia no ambiente laboral dos servidores TAE da Rede Federal

Segundo Couto (2012), a satisfação no trabalho tem tido claro e sistemático interesse na perspectiva da mudança do desenho do trabalho, no fim do séc. XX e início do séc. XXI. Segundo Martinez e Paraguay (2003), satisfação no trabalho tem sido definida de diferentes maneiras, dependendo do referencial teórico adotado.

Economistas, sociólogos, psicólogos e muitos outros especialistas têm estudado esse fenômeno por distintas perspectivas. Este estudo se baseia na esfera da psicologia social para melhor integrar os conceitos

da satisfação no trabalho à Teoria Social Cognitiva e seus constructos, mais especificamente, à Teoria da Autoeficácia.

Nesta área científica, para Martinez e Paraguay (2003), as conceituações mais frequentes referem-se à satisfação no trabalho como sinônimo de motivação, como atitude ou como estado emocional positivo havendo, ainda, os que consideram satisfação e insatisfação como fenômenos distintos, opostos. Por Carlotto e Câmara (2008), a satisfação no trabalho é definida como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os trabalhadores percebem seu trabalho.

As pesquisas da satisfação no trabalho remontam ao início do século XX, segundo Rueda, Santos e Lima (2012), dada a importância do trabalho para o homem

e para a vida em sociedade, fazendo surgir a necessidade de investigar os diversos aspectos por meio dos quais o homem se relaciona com o trabalho e tem sua vida por ele regulada. Couto (2012) destaca que a satisfação no trabalho é frequentemente descrita como uma resposta afetiva ao trabalho, e normalmente medida como uma avaliação cognitiva das características do trabalho.

Apesar de relativa subjetividade, devida ao viés racional e emocional da satisfação no trabalho, sua medição se mostra importante nas instituições, em geral, para a avaliação do clima organizacional e para direcionamento de tomadas de decisões.

Para o presente estudo, foi incluída no questionário de pesquisa, uma seção composta por 19 itens organizados em três dimensões, ou

subcategorias: a) Satisfação com conteúdo do trabalho; b) Satisfação com as compensações do trabalho; e c) Satisfação com as relações no trabalho.

Os resultados apurados para a fase de aplicação do produto educacional, mostraram que os servidores TAE participantes da pesquisa, apresentam menor nível de satisfação nos indicadores da subcategoria compensações no trabalho, onde se incluem questões financeiras e de reconhecimento (meritocracia).

Os itens que medem a subcategoria relações no trabalho concentraram-se majoritariamente na região de maior nível de satisfação. Neste segmento estão questões relacionadas aos relacionamentos interpessoais com pares e superiores no ambiente de trabalho dos servidores TAE.

Na região mediana de satisfação no trabalho,

predominaram os itens referentes à subcategoria conteúdo do trabalho, que se refere às questões de sentimento de desenvolvimento e formação profissional dos servidores TAE em suas instituições.

A satisfação no trabalho e a Autoeficácia para o Trabalho são conceitos distintos, com potencial de promoverem juntos, um movimento de aprendizado sobre os benefícios que podem ser adquiridos a partir de práticas pessoais e coletivas, que ajudem na formação crítica dos servidores TAE como agentes de educação conscientes da importância do seu engajamento e sentimento de pertencimento às instituições de ensino profissional e tecnológico.

As provocações acerca da satisfação no trabalho aliada à Autoeficácia para o Trabalho visam estimular o olhar dos servidores TAE sobre sua capacidade de

atuar propositivamente nas questões favoráveis e desfavoráveis que permitam sua participação efetiva na comunidade escolar, a partir da identificação de desafios e oportunidades. Este olhar crítico é essencial na formação integral do indivíduo.

ENCERRAMENTO

Este *e-Book* é um produto educacional integrante do trabalho de conclusão de curso (TCC) do mestrado PROFEPT. Além dele, foi desenvolvido um curso, também como produto educacional, o qual faz uso deste *e-Book* como apostila dos alunos. Complementa o TCC uma dissertação onde todos os processos da pesquisa científica estão discriminados.

Espera-se que a apropriação por parte de servidores TAE da Rede Federal, dos conceitos e provocações apresentados neste *e-Book*, tenha o potencial de fortalecer a crença dos leitores na sua capacidade de identificar e criar oportunidades favoráveis a sua formação crítica e emancipadora como servidor técnico e como agente de mudança em

sua vida e na sociedade.

O estudo realizado identificou, em diferentes momentos do processo da pesquisa como um todo, uma carência de artigos científicos voltados para os servidores TAE da Rede Federal de EPT, principalmente no âmbito da autoeficácia para o trabalho.

Vale registrar que não somente a autoeficácia para o trabalho, mas a teoria social cognitiva (TSC) como um todo, tem muito a contribuir por meio de pesquisas que busquem aplicar seus constructos nas lacunas existentes na atuação dos servidores TAE na comunidade escolar.

REFERÊNCIAS

AMBROSINI, Tiago F. **Educação e emancipação humana**: uma fundamentação filosófica. Revista HISTEDBR On-line, Campinas, n.47, Set.2012.

AZZI, Roberta G. **Introdução à teoria social cognitiva**. São Paulo: Casa do Psicólogo, v. 1, 2014.

BANDURA, Albert. A evolução da teoria social cognitiva. In: BANDURA, Albert; AZZI, Roberta Gurgel; POLYDORO, Soely Aparecida Jorge (Orgs.). **Teoria social cognitiva**: conceitos básicos. Colaboração de Anna Edith Bellico da Costa, Fabián Olaz, Fabio Iglesias, Frank Pajares. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 15-41.

BARROS, Marizeth Antunes; DE OLIVEIRA, José Arimatés; SPYRIDES, Maria Helena Constantino. **Um estudo sobre autoeficácia no trabalho e características sociodemográficas deservidores de uma universidade federal**. REGE-Revista de Gestão, v. 19, n. 4, p. 571-587, 2012.

BARROS, Marizeth; BATISTA-DOS-SANTOS, Ana Cristina. **Por dentro da autoeficácia**: um estudo sobre seus fundamentos teóricos, suas fontes e conceitos correlatos. Revista Espaço Acadêmico, v.10, n. 112, p. 1-9, 2010.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Por uma política de valorização dos trabalhadores em educação**: em cena os funcionários da escola. Brasília. MEC/SEB, 2004.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Um novo modelo em educação profissional e tecnológica**: concepção e diretrizes. Brasília. MEC, 2010.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 11.892**, de 29 de dezembro de 2008.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 3.780**, de

12 de julho de 1960.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Nº 452**, de 5 de julho de 1937.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23)**. Psico-USF, v. 13, n. 2, p. 203-210, 2008.

COIMBRA, Susana; FONTAINE, Anne Marie. **Será que sou capaz?** Estudo diferencial de auto-eficácia com alunos do nono ano. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 11, n. 1, p. 5-22, 2010.

COUTO, Maria João Baptista Lynch Ferreira. **Autoeficácia e satisfação no trabalho em técnicos de diagnóstico e terapêutica**. 2012. Dissertação (Mestrado em Gestão de Empresas). Instituto Politécnico do Porto. Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.

DE CASTRO, Adriana; LOPES, Roseli Esquerdo. **Gramsci, os pioneiros e a educação integral**. Filosofia e Educação, v. 2, n. 1, p. 9-22, 2010.

FONSECA, João Eduardo do Nascimento. **Novos atores na cena universitária**. Rio de Janeiro:UFRJ, NAU, 1996.

GOHN, Maria da G. **Educação não formal e o educador social [livro eletrônico]**: Atuação no desenvolvimento. São Paulo: Cortez, 2013, (Coleções questões da nossa época; V.1).

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. **Satisfação e saúde no trabalho**: aspectos conceituais e metodológicos. Cadernos de psicologia social do trabalho, v. 6, p.59-78, 2003.

NEVES, Lúcia M. W.; PRONKO, Marcela A. **O mercado do conhecimento e o conhecimento para o mercado**: da formação para o trabalho complexo no Brasil contemporâneo. Rio de Janeiro: EPSJV/Fiocruz, 2008.

OLIVEIRA, Silvia A. Z. de P.; ALMEIDA, Maria de L. P. de. **Educação para o mercado x educação para o mundo do trabalho**: impasses e contradições. REP – Revista Espaço Pedagógico, Passo Fundo, 2009.

PAJARES, Frank; OLAZ, Fabián. **Teoria social cognitiva e auto-eficácia**: uma visão geral. Teoria social cognitiva: conceitos básicos. Porto Alegre: Artmed, v. 97, p. 114, 2008.

RUEDA, Fabián Javier Marín; SANTOS, Acácia Aparecida Angeli dos; LIMA, Robisom Carlos de. **Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional**: um estudo com trabalhadores. Boletim de Psicologia, v. 62, n. 137, p. 129-140, 2012.

SAVIANI, Dermeval. **Trabajo y educación**: fundamentos ontológicos e históricos. Revista brasileira de educação, v. 12, n. 34, p. 152-165, 2007.

