



**COLÉGIO PEDRO II**  
**PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA,**  
**EXTENSÃO E CULTURA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**  
**PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

**DANIEL BERNARDO DA SILVA**

**DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE**  
**SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM**  
**EDUCAÇÃO (TAE): contribuições das crenças de**  
**Autoeficácia**

Rio de Janeiro

2021



**DANIEL BERNARDO DA SILVA**

**DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE SERVIDORES TÉCNICO-  
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE): contribuições das crenças de  
Autoeficácia**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura do Colégio Pedro II, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Professora Dra. Kátia Regina Xavier da Silva

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  
Desenvolvimento pessoal e profissional de servidores técnico-administrativos em educação (TAE): contribuições das crenças de autoeficácia / Daniel Bernardo da Silva. - Rio de Janeiro, 2021.

108 f.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Colégio Pedro II, Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura.

Orientador: Kátia Regina Xavier da Silva.

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

CDD 658

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Simone Alves – CRB7 5692.



**COLÉGIO PEDRO II**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**



---

**DANIEL BERNARDO DA SILVA**

**DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE SERVIDORES TÉCNICO-  
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE): contribuições das crenças de  
Autoeficácia**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura do Colégio Pedro II, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 18 de novembro de 2021.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Profa. Dra. Kátia Regina Xavier da Silva

ProfEPT – Colégio Pedro II

Orientadora

---

Profa. Dra. Alda Maria Coimbra Maciel

ProfEPT – IFRJ

---

Profa. Dra. Maria Vitoria Campos Mamede Maia

FE - UFRJ



**COLÉGIO PEDRO II**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**



---

**DANIEL BERNARDO DA SILVA**

**DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DE SERVIDORES TÉCNICO-  
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE): contribuições das crenças de  
Autoeficácia**

Produto Educacional apresentado ao Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura do Colégio Pedro II, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Validado em 18 de novembro de 2021.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Profa. Dra. Kátia Regina Xavier da Silva

ProfEPT – Colégio Pedro II

Orientadora

---

Profa. Dra. Alda Maria Coimbra Maciel

ProfEPT – IFRJ

---

Profa. Dra. Maria Vitoria Campos Mamede Maia

FE - UFRJ

Aos meus pais, Seu Euclides e Dona Maria, que sempre foram meus incentivadores, mas foram recolhidos logo no início dessa minha jornada e à minha querida esposa, Claudia, que enfrentou sua batalha pessoal sem deixar de me apoiar incondicionalmente.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, que me orientou e me sustentou desde a minha preparação para o Exame Nacional de Acesso ao Mestrado ProfEPT.

Ao ProfEPT, por ser um programa de mestrado inclusivo e plural na forma de ingresso e pela riqueza da grade curricular, pautada na formação omnilateral.

À minha família – esposa Claudia e filhos, Maria Eduarda e Arthur – por passarem pela privação da nossa convivência familiar nos meus recorrentes momentos de estudos mais intensos.

À minha orientadora, professora Kátia Xavier, por se doar à ciência e aos seus orientandos, compartilhando generosamente seu conhecimento com dedicação e afeto.

Aos docentes de todas as disciplinas do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, pois este trabalho se apropria de todos saberes ministrados no programa curricular.

Aos doutores da minha banca de qualificação, Alda Coimbra, Maria Vitória Campos e Rogério Mendes, que se debruçaram sobre o tema do meu projeto e contribuíram com valiosos direcionamentos e pontuações.

À galera, mestrandos da minha turma, do meu grupo de estudos, do grupo de WhatsApp do ProfEPT Nacional e das disciplinas remotas. A ajuda social é um fator essencial para o mestrando enfrentar os pequenos e grandes desafios da jornada. Destaco aqui a representante da nossa turma, Elizabeth, pela lição de engajamento.

Aos servidores TAE que responderam ao questionário de pesquisa.

Aos avaliadores do Produto Educacional, os alunos do Curso de Extensão - Como posso (me) ajudar -, que dividiram comigo, ricos momentos de aprendizado.

À Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão - em especial à Diretoria de Extensão e à coordenação de EAD - e ao *Campus* Engenho Novo II, por terem viabilizado a realização do Projeto de Extensão com excelência.

Desejo que esse trabalho colabore para uma Educação Profissional e Tecnológica fortalecida e uma sociedade melhor para todos, por isso agradeço a todos aqui mencionados.

“Ninguém educa ninguém, ninguém educa a si mesmo, os homens se educam entre si, mediatizados pelo mundo”

(Paulo Freire, 1996)

## RESUMO

SILVA, Daniel Bernardo da. **Desenvolvimento Pessoal e Profissional de Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE):** contribuições das crenças de Autoeficácia. 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura, Colégio Pedro II, Rio de Janeiro, 2021.

Tendo em vista que as instituições da Rede Federal costumam incorporar às suas estratégias de gestão de pessoas, temáticas como: motivação, engajamento, satisfação no trabalho e qualidade de vida dos seus servidores, que os constructos da Autoeficácia são adequados para tratar as referidas demandas e que existe uma lacuna para as pesquisas focadas nos servidores TAE, pesquisa-se 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, é necessário investigar as relações entre Autoeficácia, características sociodemográficas e satisfação no trabalho, no contexto da atuação dos servidores TAE da Rede Federal, construir um protótipo do evento de desenvolvimento 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 e avaliar a funcionalidade do evento-teste de capacitação por meio da avaliação de reação do curso ministrado. Realiza-se, então, uma pesquisa de abordagem quantitativa, qualitativa, descritiva e exploratória. Diante disso, verifica-se que os conceitos sobre a Autoeficácia para o Trabalho, a satisfação no trabalho, a EPT e a carreira dos servidores TAE podem contribuir na formação integral dos servidores TAE, sendo proposto a criação de um *e-Book* e um curso como produtos educacionais, os quais foram aplicados aos cursistas participantes da pesquisa e avaliados por estes, o que impõe a constatação de que o problema de estudo foi respondido, a partir do momento em que, por meio dos produtos educacionais criados, de acordo com as diretrizes do mestrado ProfEPT, o servidor TAE é provocado a se ver, pela ótica da Autoeficácia para o Trabalho e demais conceitos abordados nos recursos educacionais, 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:** Autoeficácia para o Trabalho; Satisfação no trabalho; Servidores Técnico-Administrativos em Educação; Educação Profissional e Tecnológica.

## ABSTRACT

SILVA, Daniel Bernardo da. **Desenvolvimento Pessoal e Profissional de Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE):** contribuições das crenças de Autoeficácia. 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura, Colégio Pedro II, Rio de Janeiro, 2021.

Considering that the institutions of the Federal Network of Professional Technological Education usually incorporate in their people management strategies, themes such as: motivation, engagement, job satisfaction and quality of life of their servers, that the self-efficacy constructs are adequate to deal with these demands and that there is a gap for research focused on technical-administrative workers in education (TAE), research is carried out on the personal and professional development of workers TAE, considering the contributions of self-efficacy beliefs, in order to analyze the potential from the debate on self-efficacy beliefs and job satisfaction for the personal and professional development of workers TAE of Institutions that make up the Federal Network of Professional, Scientific and Technological Education. Therefore, it is necessary to investigate the relationships between self-efficacy, sociodemographic characteristics and job satisfaction, in the context of the performance of workers TAE of the Federal Network, to build a prototype of the development event to the group of workers TAE, aimed at promoting awareness of the potential of the action of beliefs of self-efficacy for the performance of professional activities within the scope of performance of these employees of the Federal Network and to evaluate the functionality of the test event through the evaluation of the reaction of the given course. Then, a research with a quantitative, qualitative, descriptive and exploratory approach is carried out. Therefore, it appears that the concepts of self-efficacy for work, job satisfaction, Professional Technological Education and the career of workers TAE can contribute to the integral training of workers TAE, and the creation of an e-Book and a course is proposed as educational products, which were applied to the course participants participating in the research and evaluated by them, which imposes the verification that the study problem was answered, from the moment that, through the educational products created, in accordance with the ProfEPT master's guidelines, the workers TAE is provoked to see itself, from the perspective of self-efficacy for work and other concepts addressed in educational resources, as an inalienable part of

formal and non-formal educational processes that permeate the entire school ambient, where all actors, whether technical, student or teacher, are in continuous training.

**Keywords:** Self-efficacy for work; Job satisfaction; Technical-administrative servers in education; Professional and technological education.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Fontes de Autoeficácia .....	39
<b>Figura 2</b> - Demonstrativo da identificação de artigos na base de busca .....	56
<b>Figura 3</b> - Dendograma da classificação hierárquica descendente (CHD) .....	72
<b>Figura 4</b> - Organograma da classificação hierárquica descendente (CHD).....	73

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Autoeficácia Generalizada e Eficácia Coletiva.....	67
<b>Tabela 2</b> - Autoeficácia para o Trabalho (AET) .....	68
<b>Tabela 3</b> - Satisfação no trabalho (ST) .....	69
<b>Tabela 4</b> - Questionário de pesquisa por etapa (1 e 2).....	79
<b>Tabela 5</b> - Avaliação de reação quanto ao curso.....	80
<b>Tabela 6</b> - Avaliação de reação quanto ao aprendizado .....	81
<b>Tabela 7</b> - Avaliação de reação quanto ao facilitador .....	82
<b>Tabela 8</b> - Avaliação global do evento-teste.....	82

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> - Distribuição dos participantes da etapa 1 da pesquisa por cargo .....	63
<b>Gráfico 2</b> - Nível de escolaridade: cargo x participante.....	64
<b>Gráfico 3</b> - Tempo de trabalho: total x instituição atual .....	65

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> - Estratégias de gestão de pessoas de instituições da Rede Federal .....	24
<b>Quadro 2</b> - Artigos analisados distribuídos por título, autores e ano .....	57
<b>Quadro 3</b> - Artigos analisados distribuídos por fonte de dados, tipo e público-alvo..	58
<b>Quadro 4</b> - Objetivos e conceitos dos artigos selecionados.....	60

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AE	Autoeficácia
AET	Autoeficácia para o Trabalho
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
Iramuteq	Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires
PE	Produto Educacional
ProfEPT	Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica
RFEPCT	Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TSC	Teoria Social Cognitiva

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>18</b>
1.1 Contexto do estudo.....	18
1.2 Justificativa.....	22
1.3 Definição do problema.....	27
1.4 Objetivo geral.....	28
1.5 Objetivos secundários.....	28
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>30</b>
2.1 Servidores dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE), em cena, na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica ..	30
2.2 A Relação Educação e Trabalho pela ótica da EPT.....	33
2.3 Teoria da Autoeficácia e a Autoeficácia para o Trabalho na perspectiva da Teoria Social Cognitiva (TSC).....	36
2.3.1 Bandura e a Teoria Social Cognitiva.....	36
2.3.2 Teoria da Agência Humana.....	37
2.3.3 Teoria da Autoeficácia e a Autoeficácia para o Trabalho.....	38
2.4 Satisfação no trabalho.....	41
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	<b>44</b>
3.1 Tipo de pesquisa.....	44
3.2 Etapas.....	45
3.3 Instrumentos de coleta de dados.....	48
3.3.1 Questionário (APÊNDICE B).....	48
3.3.2 Questionário de avaliação (APÊNDICE C).....	50
3.3.3 Evento-teste.....	50
3.4 Metodologia de análise de dados.....	50
3.5 Participantes.....	51
3.6 Critérios de inclusão.....	52
3.7 Critérios de exclusão.....	52
3.8 Riscos.....	52
3.9 Benefícios.....	53
3.10 Desfecho primário.....	53
3.11 Processo de consentimento e assentimento livre e esclarecido.....	53
3.12 Consideração sobre aspectos éticos.....	55
<b>4. ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES)</b> .....	<b>56</b>
4.1 Elaboração.....	56

4.2 Aplicação dos produtos educacionais .....	63
4.3 Reelaboração .....	70
5. PRODUTO EDUCACIONAL (APÊNDICE A).....	85
6 CONCLUSÕES (CONSIDERAÇÕES FINAIS) .....	88
REFERÊNCIAS .....	92
APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL.....	97
APÊNDICE B – Instrumento de coleta de dados: Questionário para servidores Técnico-Administrativos em Educação da Rede Federal.....	97
APÊNDICE C – Instrumento de coleta de dados: Questionário de avaliação dos produtos educacionais .....	107
APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) .....	108

## **1 INTRODUÇÃO**

Trata-se de um estudo ligado ao Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT –, ofertado pelo Colégio Pedro II como Instituição Associada.

O ProfEPT é um mestrado pertencente à área de Ensino e reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES do Ministério da Educação, ofertado pela Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – RFEPT.

### **1.1 Contexto do estudo**

A presente obra se enquadra na linha de pesquisa – Práticas Educativas em Educação Profissional e Tecnológica (EPT) – e no Macroprojeto 3 – Práticas Educativas no Currículo Integrado. Trata-se de uma estratégia transversal com um olhar para o potencial da atuação do servidor TAE nas instituições de EPT contribuir na formação dos alunos, com relação às possibilidades de interação do mundo do trabalho com a ciência, a tecnologia e a cultura.

O estudo intenta a aderência ao objetivo informado no artigo 2º do regulamento do ProfEPT, de proporcionar formação em Educação Profissional e Tecnológica, visando tanto a produção de conhecimentos como o desenvolvimento de produtos, por meio da realização de pesquisas que integrem os saberes inerentes ao mundo do trabalho e ao conhecimento sistematizado.

O projeto de pesquisa que precedeu esta obra nasceu do olhar do autor para a estrutura organizacional do Colégio Pedro II, instituição onde atua na área de gestão de pessoas como assistente em administração, desde sua posse em 2015.

Com mais de 180 anos de existência, o Colégio Pedro II se destaca no cenário da educação no Rio de Janeiro e no Brasil por sua história e pelos resultados alcançados no meio acadêmico. Atualmente a instituição mantém sua relevância no cenário da formação educacional da sociedade e reforça o seu compromisso em sua

Identidade Organizacional<sup>1</sup>, descrita da seguinte forma:

Missão: Promover a educação de excelência, pública, gratuita e laica, por meio da indissociabilidade do ensino, da pesquisa e da extensão, formando pessoas capazes de intervir de forma responsável na sociedade.

Visão: Ser uma instituição pública de excelência em educação integral e inclusiva, consoante com o mundo contemporâneo e as novas técnicas e tecnologias, comprometida com a formação de cidadãos, visando a uma sociedade ética e sustentável.

Valores: Ética; Excelência; Competência; Compromisso Social; Inovação.

Para que, em números médios, 13 mil alunos sejam atendidos, o Colégio Pedro II conta com 2.400 servidores (1.400 docentes e 1.000 Técnico-Administrativos em Educação), mais 500 trabalhadores terceirizados.

Ao lançar luz sobre esses números, percebe-se a importância de haver um olhar especial para esse público, que foca a sala de aula a partir dos mais diversos espaços de atuação no âmbito do Colégio, e que é indispensável à prestação do serviço de educação à população.

O referido público são os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), que atuam em diversas frentes laborativas, com maior ou menor visibilidade, para garantir a operacionalização das diversas atividades responsáveis pelo bom funcionamento da instituição.

A partir dessa observação local, o estudo passou a um cenário mais amplo, por meio da análise dos relatórios de prestação de contas anual de algumas instituições da Rede Federal de Ensino Profissional, Científico e Tecnológico (RFEPCT), também conhecida por Rede Federal, no que se referia às estratégias institucionais de gestão de pessoas.

Percebeu-se uma convergência nessas instituições pesquisadas em relação à abordagem das medidas de gestão de pessoas com foco em motivação, capacitação, engajamento, satisfação no trabalho e qualidade de vida dos servidores.

O fato de se tratar de instituições de EPT, reforça a pertinência de mobilização por parte da alta gestão dessas instituições, no sentido de que discentes, docentes e

---

<sup>1</sup> Fonte: <http://www.cp2.g12.br/cpii/missao.html>

técnicos se mantenham motivados a estudar, a pesquisar e a buscar o desenvolvimento profissional e pessoal de maneira contínua e regular, gerando um ambiente favorável ao crescimento individual e mútuo na instituição, construído por meio de ações multidisciplinares, projetos de integração, capacitações, entre tantas outras iniciativas coletivas ou individuais de estudos curriculares e extracurriculares.

Após público-alvo – servidores TAE – e seu contexto – EPT – definidos, identificou-se que a Teoria da Autoeficácia, associada aos conceitos da satisfação no trabalho apresentavam potencial de contribuir com este trabalho de pesquisa e estudo científicos.

A fim de valorizar a classe técnica em educação, dar-lhe maior visibilidade na comunidade escolar e fomentar propostas de melhorias, este estudo empenhou esforços para identificar lacunas por meio da análise das variáveis implicadas na satisfação no trabalho, na Autoeficácia para o Trabalho e na Autoeficácia Generalizada dos servidores TAE.

Criada pelo psicólogo canadense Albert Bandura, a Teoria da Autoeficácia, definida como a crença que o indivíduo tem naquilo que julga possível realizar em determinada área de domínio específico (PAJARES; OLAZ, 2008), tal teoria constitui um dos pilares deste estudo, pois, com base em Bandura (2008), partimos do pressuposto de que “a percepção da Autoeficácia afeta as escolhas e influencia os esforços mobilizados para atingir objetivos propostos, tendo um valor preditivo mais consistente do que a habilidade” (SILVA; DINIZ, 2016, p. 33).

Vale ressaltar que os estudos sobre Autoeficácia mostram que não basta o indivíduo ser capaz ou dispor de habilidades bem desenvolvidas. É preciso que ele acredite em sua própria capacidade para obter sucesso em suas atividades (BARROS; OLVEIRA; SPYRIDES, 2012).

Para este estudo, a Teoria da Autoeficácia foi associada aos conceitos teóricos e ao levantamento de dados a respeito da satisfação no trabalho, que tem sua definição por Carlotto e Câmara (2008), como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os trabalhadores percebem seu trabalho.

Segundo Carlotto e Câmara (2008), satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, por se tratar de um estado subjetivo, podendo variar

entre sujeitos, de acordo com diferentes circunstâncias, e ao longo do tempo, para uma mesma pessoa.

Dessa forma, o diálogo da satisfação no trabalho com a Teoria da Autoeficácia mantém relações interessantes, pois, conforme Barros, Oliveira e Spyrides (2012), as crenças das pessoas na própria capacidade não são estáticas, podem influenciar seu desempenho e determinar o modo como se sentem, pensam, se motivam e se comportam.

Com isso, o estudo das relações entre Autoeficácia e a satisfação no trabalho mostraram potencial de efetividade na problematização teórica e na elaboração dos produtos educacionais deste trabalho de conclusão de curso (TCC).

A referida pesquisa científica contemplou em seu bojo, a elaboração de uma proposta pedagógica, a qual foi aplicada em formato de curso de extensão destinado aos servidores TAE da Rede Federal, que tinha como um dos seus objetivos a instrumentalização do servidor TAE na sua formação como cidadão crítico e na apropriação do sentimento de pertencimento.

Além do referido curso, criou-se também um *e-Book*, visando principalmente a comunicação do referencial teórico da pesquisa ao público-alvo do estudo. Este livro virtual é o material base do curso, sendo ambos, os produtos educacionais vinculados a este TCC.

Após a análise dos dados gerados pela realização do evento-teste, os produtos educacionais foram reelaborados e criou-se então a versão para validação (APÊNDICE A), do curso - Como posso (me) ajudar? A Autoeficácia para o Trabalho e os Servidores TAE. - e do *e-Book* - SERVIDOR TAE, PRESENTE NA EPT! Contribuições das crenças de Autoeficácia).

A abordagem das contribuições da Autoeficácia para o Trabalho na formação crítica dos servidores TAE, leva em consideração o potencial de estudantes da EPT, docentes e servidores TAE se beneficiarem reciprocamente, a partir de interações que favoreçam os processos educativos em espaços formais e não formais relacionados ao mundo do trabalho e à produção de conhecimento.

Além de todo material produzido, esta iniciativa de estudo científico mantém

ainda a pretensão de servir como uma fonte de inspiração para outras diligências congêneres.

Desse contexto, extrai-se a utopia de uma formação omnilateral que integre técnicos, docentes e discentes na luta pela liberdade encontrada na emancipação do indivíduo. Vale esclarecer que a formação omnilateral visa o homem completo pelo trabalho produtivo indissociado à vida em sociedade.

## **1.2 Justificativa**

A escolha da problematização das crenças da Autoeficácia na carreira dos servidores Técnico-Administrativos em Educação como tema da pesquisa, partiu, inicialmente, da visão do autor influenciada pela sua experiência profissional, tanto na iniciativa privada quanto no serviço público.

O autor considera que as competências e habilidades adquiridas em mais de uma década de atuação em gestão de equipes de operadores de *callcenter*, em diferentes empresas, serviram como contraponto na condução da pesquisa, uma vez que, invariavelmente, o papel principal do supervisor de *callcenter* é estimular pessoas de diferentes expectativas e realidades de vida, ao alcance das metas e estratégias corporativas, contornando os obstáculos que permeiam todo o contexto, como metas altas, baixo salário, instabilidade do emprego, diversidade sociocultural, conflitos de foro pessoal, entre tantos outros.

Desde seu ingresso na Rede Federal, no ano de 2015, o autor ocupa o cargo de assistente em administração na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas do Colégio Pedro II, mais especificamente na seção responsável pelos assuntos ligados ao treinamento, capacitação e desenvolvimento dos servidores da instituição.

Ao observar a dinâmica do funcionamento do colégio, a partir das demandas ligadas à capacitação e à qualificação dos servidores das diversas áreas de atuação e das demais interações inerentes à rotina administrativa geral, percebe-se que os desafios para manter um clima organizacional satisfatório na instituição não diferem muito daqueles vivenciados na iniciativa privada.

A verificação das estratégias de gestão de pessoas em diferentes instituições da

Rede Federal mostrou a pertinência da aplicação da temática escolhida e ampliou a abrangência do campo de pesquisa, pois direcionou à escolha dos servidores TAE da Rede Federal como público-alvo da pesquisa.

Conforme dados do Portal MEC<sup>2</sup>, em 2019, a Rede Federal está composta por 38 Institutos Federais, 02 Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet), a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), 22 escolas técnicas vinculadas às universidades federais e o Colégio Pedro II. Considerando os respectivos *campi* associados a estas instituições federais, tem-se ao todo 661 unidades distribuídas entre as 27 unidades federadas do país.

A pesquisa realizada nos planos estratégicos das áreas de gestão de pessoas, publicados nos Relatórios Integrados de instituições da Rede Federal em diferentes regiões do país mostrou que, os fundamentos e objetivos para com os servidores são similares entre si e análogos às empresas privadas, pois percebe-se uma convergência quanto aos esforços empreendidos pelas instituições para motivar, engajar e reter talentos em seu quadro funcional por meio de ações que valorizem a formação crítica e o sentimento de pertencimento dos servidores.

O Relatório Integrado é o documento regulado pela Decisão Normativa TCU Nº 170, de 19 de setembro de 2018 e pela Portaria TCU Nº 369, de 17 de dezembro de 2018, o qual propõe que se apresente a prestação de contas anual ao governo federal e tem como objetivo integrar informação financeira e não financeira. Propõe ainda que estas informações sejam apresentadas de maneira concisa e abrangente, de modo que o leitor compreenda a estratégia, a governança, o desempenho e as perspectivas da Instituição.

O quadro 1 mostra o resultado consolidado da pesquisa realizada nos tópicos referentes às estratégias de gestão de pessoas divulgados nos relatórios integrados de gestão do ano de 2018. Foram consultadas 10 instituições, com abrangência de todas as regiões do Brasil.

---

<sup>2</sup> <http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/#:~:text=Em%202019%2C%20a%20Rede%20Federal,e%20o%20Col%C3%A9gio%20Pedro%20II.>

### Quadro 1 - Estratégias de gestão de pessoas de instituições da Rede Federal

(Continua)

Região:	Norte	
Instituição:	IFAP - Instituto Federal do Amapá	
Publicação:	<a href="https://ifap.edu.br/index.php/publicacoes/item/2383-relatorio-de-gestao-2018-resolucao-n-45-2019-consup-ifap">https://ifap.edu.br/index.php/publicacoes/item/2383-relatorio-de-gestao-2018-resolucao-n-45-2019-consup-ifap</a>	
Tópico:	Capacitação: Estratégia e Números	
Conteúdo:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoção de ações visando motivar os servidores a buscar níveis mais elevados de educação formal como meio de atingir a cidadania plena;</li> <li>• Promoção de ações visando à implementação de metodologias de formação continuada numa perspectiva construtivista ou reflexiva;</li> <li>• Valorização dos servidores por meio do desenvolvimento de programas de melhoria da qualidade de vida.</li> </ul>	
Região:	Centro-oeste	
Instituição:	IFMS - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul	
Publicação:	<a href="https://www.ifms.edu.br/centrais-de-conteudo/documentos-institucionais/relatorios-de-gestao/relatorio-de-gestao-2018.pdf">https://www.ifms.edu.br/centrais-de-conteudo/documentos-institucionais/relatorios-de-gestao/relatorio-de-gestao-2018.pdf</a>	
Tópico:	Mensagem dos dirigentes	
Conteúdo:	<p>Desde o início das atividades do IFMS, a estabilidade do quadro de servidores, apesar de a classe docente e técnico-administrativa dispor de planos de carreira, é um desafio constante. Nesse viés, temos como perspectiva realizar a manutenção da política de qualidade de vida, desenvolver projetos que contribuam para o crescimento pessoal e profissional dos servidores, assim como oferecer um ambiente atrativo, evitar <i>turnover</i> dos colaboradores e evoluir com o plano de capacitação institucional.</p>	
Região:	Centro-oeste	
Instituição:	IFB - Instituto Federal de Brasília	
Publicação:	<a href="https://www.ifb.edu.br/reitori/21364-tcu-autoriza-publicidade-do-relatorio-de-gestao-2018-do-ifb">https://www.ifb.edu.br/reitori/21364-tcu-autoriza-publicidade-do-relatorio-de-gestao-2018-do-ifb</a>	
Tópico:	Objetivos Estratégicos Alcançados: Perspectiva de Pessoas e Tecnologia	
Conteúdo:	<p>Desenvolver e manter pessoas: Desenvolver pessoas da instituição atendendo as políticas nacionais de gestão de pessoas, tendo em vista, o desenvolvimento, a qualificação, a qualidade de vida do servidor.</p> <p>Pensando em Qualidade de Vida, o IFB, através de sua Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, realizou em 2018 visitas técnicas e diversos eventos, além de promover durante o CONETA IF a terceira edição do Viva com Saúde, evento especificamente voltado à qualidade de vida do servidor que contou com aproximadamente 400 participantes.</p> <p>Quanto à Capacitação, destaca-se a implementação do Programa de Formação de Novos Servidores; a oferta e divulgação de cursos, bem como formalização de parcerias afim de oferecer formação <i>Stricto Sensu</i> de qualidade aos servidores.</p>	
Região:	Nordeste	
Instituição:	IFS - Instituto Federal de Sergipe	
Publicação:	<a href="http://www.ifs.edu.br/images/gestao2018.pdf">http://www.ifs.edu.br/images/gestao2018.pdf</a>	
Tópico:	Principais desafios e ações futuras	Objetivos estratégicos
Conteúdo:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar planejamento de gestão de pessoas;</li> <li>• Definir adequadamente, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por</li> </ul>	Promover integração dos servidores, buscando melhoria de clima organizacional e da qualidade de vida.

	<p>colaboradores e gestores;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assegurar o adequado provimento das vagas existentes;</li> <li>• Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados;</li> <li>• Desenvolver as competências dos colaboradores e dos gestores;</li> <li>• Construir e manter ambiente de trabalho ético e favorável;</li> <li>• Gerir o desempenho dos colaboradores e gestores;</li> <li>• Favorecer a retenção dos colaboradores e dos gestores.</li> </ul>	
Região:	Nordeste	
Instituição:	IFBA - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia	
Publicação:	<a href="https://portal.ifba.edu.br/proap/transparencia-arquivos/relatorios-de-gestao-do-ifba/2018-relatorio-de-gestao-tcu.pdf/view">https://portal.ifba.edu.br/proap/transparencia-arquivos/relatorios-de-gestao-do-ifba/2018-relatorio-de-gestao-tcu.pdf/view</a>	
Tópico:	Principais desafios e ações futuras	
Conteúdo:	Os desafios mais importantes estão ligados a reestruturação organizacional de atividades e setores, assim como a melhoria dos fluxos de processos, para o avanço e o desenvolvimento de uma cultura de excelência nas ações e nas atividades da área de Gestão de Pessoas. Para isso será essencial investir cada vez mais na capacitação, portanto no desenvolvimento do servidor, além de aproximar as áreas de pessoal e de tecnologia da informação em um percurso de aprimoramento das práticas de gestão e controle de dimensionamento, de alocação e de capacitação da força de trabalho do Instituto Federal da Bahia.	
Região:	Nordeste	
Instituição:	IFRN - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte	
Publicação:	<a href="https://portal.ifrn.edu.br/acessoainformacao/auditorias/relatorios-de-gestao/2018-relatorio-de-gestao/view">https://portal.ifrn.edu.br/acessoainformacao/auditorias/relatorios-de-gestao/2018-relatorio-de-gestao/view</a>	
Tópico:	Ações empreendidas	Objetivos estratégicos
Conteúdo:	<p>Eixo Política Organizacional</p> <p>Seminário de Integração, Reuniões Administrativas, Realização de Workshops, Pesquisa de Clima Organizacional, Organização e Estruturação de Espaços de Convivência nos <i>campi</i>, Fornecimento de apoio à eventos promovidos pelas Comissões Internas de Saúde e Segurança do Trabalho (CISSPs) e Brigadas de Incêndio nos campi, Curso de Automação de Rotinas com Excel, Palestras, oficinas ou cursos de capacitação (Atendimento com Qualidade no Serviço Público; Ética no Serviço Público; Assédio Moral no Serviço Público; Organização do tempo no trabalho; Satisfação no Ambiente de Trabalho; Mediação de relações interpessoais no trabalho; Gerenciamento de pessoas; Gestão de conflitos; Importância do crescimento e reconhecimento profissional; Trabalho em Equipe; Relações entre o trabalho e a vida</p>	<p>Continuidade da política de remanejamento de forma a aumentar a satisfação dos servidores com o local de trabalho, contribuindo com a melhoria do seu desempenho profissional;</p>

	social; Gerenciamento da rotina com análise e solução de problemas), Ações de reflexão sobre o ambiente de trabalho.	
Região:	Sudeste	
Instituição:	IFSULDEMINAS - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas	
Publicação:	<a href="https://portal.ifsuldeminas.edu.br/images/PDFs/auditoria/relatoriodegestao/Relatorio_Gestao_-_Exercicio_2018.pdf">https://portal.ifsuldeminas.edu.br/images/PDFs/auditoria/relatoriodegestao/Relatorio_Gestao_-_Exercicio_2018.pdf</a>	
Tópico:	Principais desafios e ações futuras	
Conteúdo:	<p>Temos como desafios ainda a implantação de práticas efetivas de gestão da saúde, segurança e qualidade de vida no IFSULDEMINAS, com o intuito de promover melhores condições organizacionais e relações interpessoais mais sólidas, reduzindo os riscos de doenças e acidentes de trabalho e contribuindo para a satisfação e motivação dos servidores.</p> <p>Outro desafio é dimensionar a força de trabalho e distribuir uniformemente as demandas, buscando alcançar um equilíbrio maior entre o número de servidores e a quantidade e complexidade dos trabalhos.</p> <p>Temos como ações futuras a aplicação de uma pesquisa de clima organizacional, a manutenção do apoio das Comissões de Saúde e Comssecs, realização de um levantamento do perfil epidemiológico dos servidores para embasar ações de promoção à saúde e estreitamento dos laços entre Reitoria e campi, proporcionando a troca de experiências e dificuldades.</p>	
Região:	Sudeste	
Instituição:	CPIL - Colégio Pedro II	
Publicação:	<a href="http://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2019/SETEMBRO/Relato%20Integrado%202018%20-%2016_09_2019.pdf">http://www.cp2.g12.br/images/comunicacao/2019/SETEMBRO/Relato%20Integrado%202018%20-%2016_09_2019.pdf</a>	
Tópico:	Declarações de Integridade	
Conteúdo:	<p>Os objetivos estratégicos da Pró-Reitoria estão descritos a seguir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiciar treinamento para aumentar e incentivar a participação de todos nos processos decisórios das políticas de engajamento e capacitação.</li> <li>• Incentivar e desenvolver a autonomia das pessoas tanto a nível organizacional quanto individual.</li> </ul> <p>As estratégias e metas de implementação dos objetivos são:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar os índices de motivação para o alcance dos objetivos e a busca dos resultados por meio de benefícios concedidos.</li> <li>• Agregar visões diferentes de mundo e de exercício profissional para administrar gerações diversas e conhecer suas tendências para o comprometimento das regências.</li> <li>• Dar acesso a atividades de capacitação e desenvolvimento que gerem engajamento e atendam necessidades pontuais observadas na avaliação de desempenho.</li> </ul>	
Região:	Sul	
Instituição:	IFC - Instituto Federal Catarinense	
Publicação:	<a href="https://ifc.edu.br/wp-content/uploads/2019/06/Instituto-Federal-Catarinense-Relatorio-de-Gestao-2018-2.pdf">https://ifc.edu.br/wp-content/uploads/2019/06/Instituto-Federal-Catarinense-Relatorio-de-Gestao-2018-2.pdf</a>	
Tópico:	Principais desafios e ações futuras	
Conteúdo:	<p>Nossa preocupação humana com os servidores tem feito parte de diversas reuniões internas. Procuramos manter o servidor em pleno equilíbrio entre serviço, família, social e outros aspectos da vida. Ao encontro desta Política buscamos, juntamente com os setores de Desenvolvimento de Pessoal e Saúde, elaborar projetos de qualidade de vida, treinamentos sobre saúde, momentos de integração, disponibilização de atendimento de profissionais da saúde para dúvidas e dicas</p>	

	importantes, educação financeira, oficinas temáticas e a criação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do IFC.
--	---

**Fonte** – Relatórios integrados de gestão – ano 2018

Conforme verificado, motivação, engajamento, satisfação no trabalho e qualidade de vida dos servidores são temáticas recorrentes nos relatórios integrados das instituições da Rede Federal de Ensino Profissional, Científico e Tecnológico (RFEPCT) pesquisadas.

A inclusão dos constructos da Autoeficácia para o Trabalho associados aos conceitos da satisfação no trabalho para a realização da pesquisa foi fruto de revisão integrativa que revelou a consonância dessas temáticas com as demandas apresentadas nos relatórios integrados de gestão analisados.

A revisão integrativa que apurou como a Autoeficácia para o Trabalho é pesquisada no Brasil, fortaleceu a escolha dos servidores TAE da Rede Federal como público-alvo da pesquisa, devido à carência de estudos voltados para estes, enquanto docentes e discentes são recorrentemente estudados.

Estes são os principais argumentos que justificam o conjunto da obra deste TCC, que se traduz na aplicação dos conceitos da Autoeficácia, da satisfação para o trabalho, da carreira dos servidores TAE e da EPT, na elaboração de um estudo e de produtos educacionais que promovam a integração dos servidores TAE ao contexto da EPT, mediante as contribuições da Autoeficácia para o Trabalho.

### **1.3 Definição do problema**

A pesquisa de abordagem quantitativa, qualitativa, descritiva e exploratória considerou o seguinte problema: 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?

Devido ao predomínio do caráter qualitativo do estudo, no lugar de hipóteses,

para desenvolver a pesquisa do referido problema, foram propostas as seguintes questões:

- Quais são as relações entre percepções de Autoeficácia, fatores sociodemográficos e satisfação no trabalho no âmbito da atuação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) de Instituições que compõem a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica?
- Quais são as lacunas e oportunidades observadas pelos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) de Instituições que compõem a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica para promover o desenvolvimento de competências aliado à qualidade de vida dos participantes?
- Quais as contribuições de um evento de desenvolvimento voltado para a formação do indivíduo crítico apoiada nas crenças de Autoeficácia para o Trabalho com ênfase na satisfação no trabalho?
- Em que medida reflexões sobre crenças de Autoeficácia e sobre 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?

#### **1.4 Objetivo geral**

Analisar o potencial do debate sobre crenças de Autoeficácia e satisfação no trabalho 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.

#### **1.5 Objetivos secundários**

- Investigar as relações entre Autoeficácia, características sociodemográficas e

satisfação no trabalho, no contexto da atuação dos servidores dos cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) de Instituições que compõem a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica;

- Construir um protótipo do evento de desenvolvimento para servidores técnicos, voltado a promover a sensibilização do potencial da ação das crenças da Autoeficácia para o desempenho das atividades profissionais no âmbito de atuação dos servidores dos cargos Técnico-Administrativos em Educação da Rede Federal;
- Avaliar a funcionalidade do evento de capacitação por meio da avaliação de reação do curso ministrado.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

A pesquisa bibliográfica e documental desenvolvida para embasar a elaboração deste trabalho acadêmico percorreu as quatro temáticas que, interconectadas, compõem sua estruturação conceitual.

A primeira referência apresenta um pouco da história e das características da carreira do servidor TAE. Outro ponto de vista abordado refere-se à 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 referência, 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 terceira referência é a Teoria Social Cognitiva de Bandura (2008), 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 estudo, a satisfação no trabalho é abordada na quarta referência, por se tratar de um conteúdo que enriquece o estudo, devido a sua propícia associação aos conceitos da Autoeficácia para o Trabalho.

### **2.1 Servidores dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (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.

## **2.2 A Relação Educação e Trabalho pela ótica da EPT**

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, 2008, 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. 386). 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.

## **2.3 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.

### **2.3.1 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.

### 2.3.2 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.

### 2.3.3 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 *locus* 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.

## **2.4 Satisfação no trabalho**

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.

### 3. METODOLOGIA

O problema de pesquisa foi definido a partir do perfil profissional do autor e do seu olhar crítico para as questões que envolvem os servidores TAE. Colaboraram para a decisão da temática pesquisada, a apuração das estratégias de gestão de pessoas em algumas instituições da Rede Federal e a revisão integrativa sobre os estudos da Autoeficácia para o Trabalho.

Ao longo do trabalho, foram empregados diferentes procedimentos metodológicos, conforme registros a seguir, sempre buscando alinhamento ao problema de pesquisa e aos objetivos estipulados.

#### 3.1 Tipo de pesquisa

Trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa, qualitativa, descritiva e exploratória. Um questionário de levantamento quantitativo de dados foi aplicado com intuito de obter conhecimento direto da realidade dos servidores TAE da Rede Federal, por meio da análise estatística e de correlações dos dados coletados (GIL, 2002).

Os dados qualitativos foram obtidos, principalmente, pela transcrição das falas dos servidores TAE participantes do evento-teste do curso, durante os encontros síncronos, e por seus textos inseridos na plataforma *Moodle*, referentes às atividades assíncronas. Tais dados foram interpretados por meio da análise de conteúdo (BARDIN, 2016), com auxílio de ferramenta informática (Iramuteq).

A pesquisa descritiva apurou informações sociodemográficas e percepções de Autoeficácia e satisfação no trabalho coletadas pelo questionário de levantamento quantitativo. Uma apuração dos dados coletados na primeira etapa do questionário foi apresentada no evento-teste e serviu para fomentar reflexões dos participantes no contexto do aporte teórico do curso.

Na segunda etapa da aplicação do questionário, somente os cursistas participaram e os resultados foram comparados à etapa 1 deste questionário.

Com o objetivo de aprimoramento de ideias e descoberta de intuições (GIL, 2002), a parte exploratória da pesquisa consistiu na análise de conteúdo, subsidiada pelas atividades, provocações e diálogos propostos no decorrer da realização do

evento-teste.

### 3.2 Etapas

A fase preliminar da pesquisa constituiu de uma revisão integrativa (SOUZA, SILVA e CARVALHO, 2010) com o objetivo de compreender as possibilidades de apropriação dos constructos inerentes à Teoria da Autoeficácia para o Trabalho na elaboração do projeto para a construção de um produto educacional voltado a promover reflexões baseadas na AET aos servidores Técnico-Administrativos em Educação da Rede Federal.

A revisão integrativa considerou a seguinte questão norteadora para a execução de todas as etapas: de que forma(s) a Autoeficácia para o Trabalho é pesquisada no Brasil?

A partir dessa pergunta, o objetivo da revisão foi compreender as possibilidades de apropriação dos constructos inerentes à Autoeficácia para o Trabalho na elaboração da pesquisa científica e na construção de um produto educacional destinado ao público-alvo do referido estudo.

A escolha pelo método de revisão integrativa da literatura deu-se pela amplitude da abordagem que permite a observação de estudos experimentais e não experimentais que favorecem uma compreensão holística do objeto de estudo e que permite também a inclusão de literatura teórica e empírica a fim de compreender o problema em tela, conforme Souza, Silva e Carvalho (2010).

Com o objetivo da busca definido, a revisão passou pelas seguintes etapas: 1) coleta de dados na base de busca *Google Acadêmico*; 2) categorização dos estudos; 3) avaliação qualitativa dos estudos incluídos; 4) resultados: análise crítica dos estudos e 5) considerações finais.

As consultas foram realizadas no *Google Acadêmico*, seguindo como critério de inclusão, artigos completos em língua portuguesa que abordassem a AET publicados a partir do ano de 2010. Também foi considerado que, para estarem elegíveis os artigos deveriam abordar a AET pela ótica da Teoria Social Cognitiva (TSC), de Bandura (2008). Após consultas iniciais aos artigos selecionados, foram incluídos também artigos sobre satisfação no trabalho e sobre escalas de Autoeficácia.

Os descritores digitados para a consulta na base de dados foram os seguintes: “autoeficácia para o trabalho” e “autoeficácia no trabalho”. Os critérios de exclusão primários foram referentes a não relação direta ou indireta do título e/ou da descrição dos artigos com as especificidades da questão norteadora.

A partir dessa triagem inicial, os artigos foram analisados quanto a outros critérios de exclusão (duplicidade; artigos incompletos; resumos insuficientes). As buscas ocorreram no mês de agosto de 2020.

Conforme já citado, 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. Isso refletiu no resultado obtido pelas buscas que mostrou além da quantidade reduzida de estudos, um foco em geral dedicado à área da educação, mais especificamente a processos educativos e à saúde docente - principalmente sobre *burnout*.

Na sequência, foi definida a base do referencial teórico que compôs o projeto de pesquisa, e este foi submetido, e então, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Colégio Pedro II, por meio da Plataforma Brasil.

Além da Autoeficácia e da satisfação no trabalho, definidas a partir da revisão integrativa, foram incluídas no projeto de pesquisa, as temáticas relativas à base conceitual da EPT e à carreira dos servidores TAE da Rede Federal.

O intuito de inserir as referidas temáticas no referencial teórico e no produto educacional foi de reforçar conceitos que favorecem o autoconhecimento dos servidores TAE e o seu sentimento de pertencimento às instituições da Rede Federal.

Após a aprovação do projeto de pesquisa, na primeira fase da elaboração do TCC, os servidores TAE da Rede Federal responderam a um questionário *online* na plataforma *Survey*. O objetivo desta fase foi coletar dados quantitativos referentes, principalmente, aos aspectos sociodemográficos, a Autoeficácia Generalizada, a Autoeficácia para o Trabalho e a satisfação no trabalho.

Esta etapa contribuiu para identificar questões impactantes para o trabalho dos servidores TAE, tanto positivas quanto negativas, as quais auxiliaram na personalização do conteúdo selecionado para os produtos educacionais. Vale ressaltar que a leitura e o aceite ao do termo de consentimento livre e esclarecido –

TCLE (APÊNDICE D) – era condição prévia para acesso ao questionário.

Na fase seguinte, o protótipo do produto educacional foi elaborado como um curso de extensão à distância (síncrono e assíncrono). Esta etapa constituiu a idealização do conteúdo programático e do material de apoio do curso.

Após estas etapas, todo o material produzido foi apresentado para a banca de qualificação, a qual aprovou e agregou outros olhares para a continuidade do trabalho de construção da dissertação e dos produtos educacionais.

Seguiu-se a adequação do material às contribuições da banca qualificadora e os trâmites para a elaboração do projeto de extensão, o qual foi submetido e aprovado pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura do Colégio Pedro II. Desta forma, foi viabilizada a realização do curso de extensão EAD com tutoria, denominado: Como posso (me) ajudar? A Autoeficácia para o Trabalho e os Servidores TAE.

Os servidores respondentes do questionário que optaram por participar da aplicação do protótipo do evento de extensão elaborado como produto educativo do TCC foram convidados por *email* e pelo portal do Colégio Pedro II, onde também eram realizadas as inscrições.

O evento-teste do curso de extensão ocorreu de maio a junho de 2021. Os encontros síncronos foram gravados e antes de iniciar cada aula, houve uma explicação dos objetivos da pesquisa e leitura do TCLE. Esses termos foram aceitos por todos que desejaram participar, voluntariamente, do evento e do estudo.

Além dos encontros expositivos dialogados, o curso propôs atividades assíncronas dissertativas como requisito para a certificação dos participantes. Ao término da realização do evento-teste, os participantes preencheram a avaliação de reação *online* (APÊNDICE C) que englobou a ministração, a temática, o conteúdo, o *e-Book* e os demais materiais de apoio do curso.

Para finalizar, após a análise dos dados gerados nas etapas antes descritas, seguiu-se a coroação do estudo pela confecção da dissertação e dos produtos educacionais como trabalho de conclusão de curso.

### 3.3 Instrumentos de coleta de dados

Foram utilizados dois questionários: um de pesquisa de dados, para investigar, com maior detalhamento, as lacunas e os pontos fortes no ambiente de trabalho do público-alvo da pesquisa, respondido em duas etapas, e outro de avaliação, para medir a reação dos participantes ao evento-teste do produto educacional. Além dos questionários, o evento-teste gerou dados que foram consolidados num documento textual para a realização da análise de conteúdo.

#### 3.3.1 Questionário (APÊNDICE B)

Conforme Fonseca (2002), existem dois tipos de levantamento: por amostra de uma população, denominado Censo, e o tipo *Survey*, que busca captar, geralmente por meio de questionários, informações sobre características ou opiniões de determinado grupo de pessoas. O planejamento na elaboração dos questionários de coleta de dados é essencial quando se realiza um levantamento, pois, desta forma, serão definidos os campos de pesquisa, serão feitos os devidos ajustes no problema e será selecionada, com mais precisão, a amostragem.

Para a investigação dos dados pertinentes às questões envolvidas no estudo, o questionário de pesquisa foi composto por quatro partes, destinadas a avaliar os dados sociodemográficos, a Autoeficácia Generalizada, a Autoeficácia para o Trabalho e a satisfação no trabalho.

##### 3.3.1.1 Levantamento sociodemográfico

Os dados sociodemográficos levantados dizem respeito às informações profissionais, acadêmicas e pessoais a fim de permitir a análise do perfil dos servidores TAE nas diferentes situações estudadas.

##### 3.3.1.2 Autoeficácia Generalizada

Para medir a Autoeficácia Generalizada foi usada a Escala de Autoeficácia Generalizada – EAEG (COIMBRA & FONTAINE, 1999) com 10 questões com formato de resposta de escala de Likert de 4 pontos (1 –discordo totalmente a 4 – concordo

totalmente).

À essa mesma seção foram adicionados 5 itens de foro coletivo. São estes os seguintes: a) Minha instituição é percebida como relevante pela sociedade; b) Minha categoria (TAE) é percebida como relevante pela instituição; c) Minha equipe de trabalho é percebida como relevante pela instituição; d) Meu trabalho é percebido como relevante pela minha equipe de trabalho; e e) Minha equipe de trabalho é comprometida com a missão da instituição.

### 3.3.1.3 Autoeficácia para o Trabalho

Para medir a Autoeficácia para o Trabalho, utilizou-se a subescala de Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho, do questionário Autoeficácia na Transição para o Trabalho – AETT (Vieira & Coimbra, 2005), composta por 12 questões, respondidas numa escala de Likert de 6 pontos (de 1- nada confiante a 6- totalmente confiante). Segundo Couto (2012) este instrumento tem sido utilizado em diversos estudos em Portugal e no Brasil.

### 3.3.1.4 Satisfação no trabalho

Para medir a satisfação no trabalho, foi utilizado o questionário satisfação no trabalho – ST (VIEIRA, 2014), composto por 19 itens organizados em três dimensões: a) Satisfação com conteúdo do trabalho; b) Satisfação com as compensações do trabalho; e c) Satisfação com as relações no trabalho. A escala de resposta utilizada é do tipo *Likert* de 6 pontos, (de 1- nada satisfeito a 6- totalmente satisfeito).

A redação de 2 itens foi adaptada, visando maior coerência com as funções dos cargos dos servidores TAE. São eles os seguintes: perspectivas de progressão, alterada para: perspectivas de desenvolvimento de carreira (incentivo à qualificação, progressão por capacitação, progressão por qualificação); e perspectivas de desenvolvimento profissional, alterada para: perspectivas de exercer função gratificada (por exemplo: assessoria, chefia, direção, outros).

### 3.3.2 Questionário de avaliação (APÊNDICE C)

A avaliação de reação foi o instrumento adotado para que os participantes avaliassem os produtos educacionais, pois, entende-se por reações, “o nível de satisfação dos participantes com a programação, o apoio ao desenvolvimento do curso, a aplicabilidade, a utilidade e os resultados do treinamento” (ABBAD; GAMA; BORGES-ANDRADE, 2000, p.2).

Este questionário *online* foi preenchido pelos participantes concluintes do evento-teste, onde foram avaliados itens como: a ministração (tutor), a temática, o conteúdo, a aplicabilidade, o *e-Book* e demais materiais de apoio do curso.

### 3.3.3 Evento-teste do curso de extensão

A parte assíncrona da aplicação do protótipo foi registrada por meio de atividades discursivas disponibilizadas aos participantes na turma criada para o curso na plataforma *Moodle*. O registro da parte síncrona foi feito pelo recurso de gravação da própria ferramenta de transmissão das aulas, o *Google Meet*. Este material foi transcrito para viabilizar a análise.

Para a realização da análise de conteúdo, os dados coletados na ocasião da aplicação do protótipo (parte síncrona e assíncrona), foram consolidados em documento textual único, organizado e classificado por indivíduos e pelas temáticas das atividades e discussões promovidas, a saber: a) apresentação pessoal; b) experiências positivas no trabalho; c) experiências negativas no trabalho; d) expectativas no curso; e) EPT; f) autoeficácia; g) satisfação no trabalho; h) avaliação do curso; e i) Sugestões.

## 3.4 Metodologia de análise de dados

Os dados quantitativos dos questionários de levantamento e de reação foram coletados e tratados por meio da plataforma *SurveyMonkey*, a qual possibilita a geração de estatísticas descritivas e inferenciais.

Segundo Gil (2002), a aplicação dessa metodologia visa a interpretação dos

dados obtidos pelos questionários de acordo com as hipóteses, teorias e estudos anteriormente realizados.

Os resultados obtidos pelo questionário de pesquisa na etapa 1 foram utilizados, inicialmente, como fonte de informação para elaborar o evento-teste do produto educacional (APÊNDICE A). Já a fase de análise de dados, para a reelaboração dos produtos e escrita da dissertação, contou com a análise dos questionários de avaliação do curso e com a comparação das etapas 1 e 2 do questionário de pesquisa.

Ainda sobre a reelaboração dos produtos educacionais, após a realização do evento-teste, as informações geradas pelas atividades assíncronas e pelos debates síncronos foram organizadas e compiladas em texto único para a realização da análise de conteúdo.

A metodologia de análise qualitativa adotada para a interpretação dos dados coletados na etapa de aplicação do evento-teste está ancorada nas técnicas e métodos da análise de conteúdo proposta por Bardin (2016) – em especial, a análise categorial temática, apoiada pelos recursos informáticos do *software Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* (IRAMUTEQ) (CAMARGO; JUSTO, 2013).

Conforme Bardin (2016), a análise de conteúdo, enquanto método, torna-se um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.

Para as discussões e conclusões da pesquisa, considerou-se a triangulação entre os resultados apurados, oriundos do questionário de levantamento, dos dados da realização do evento-teste e do questionário de avaliação dos produtos educacionais.

### **3.5 Participantes**

Noventa e seis (96) servidores TAE participaram da primeira fase da pesquisa que se refere ao preenchimento do questionário de levantamento de dados. Da segunda fase, aplicação dos produtos educacionais, participaram efetivamente doze (12) servidores.

Sobre a segunda fase da pesquisa, o curso de extensão - Como posso (me) ajudar? A Autoeficácia para o Trabalho e os servidores TAE - realizado como evento-teste, contou com 25 matrículas, dessas, 15 participantes no total, sendo que 12 concluíram o curso por atenderem aos pré-requisitos de certificação.

### **3.6 Critérios de inclusão**

- Servidores dos cargos Técnico-Administrativos em Educação, ativos em qualquer que seja a unidade de trabalho na Rede Federal;
- Aceite ao Termo Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE.

### **3.7 Critérios de exclusão**

A segunda fase da pesquisa adotou o não atendimento aos pré-requisitos de certificação do curso de extensão como critério de exclusão da pesquisa, a saber:

- execução e envio das atividades propostas nos quatro módulos do curso no *Moodle*;
- envio da avaliação do curso pelo *Moodle*;
- presença mínima de: 02 (duas) aulas síncronas, das 4 (quatro) aulas síncronas definidas no programa.

### **3.8 Riscos**

A pesquisa foi classificada dentro dos critérios de risco mínimo, sendo estes de ordem psicológica, intelectual, emocional, a saber: constrangimento ou vergonha ao responder itens do questionário ou da avaliação do protótipo; e face à gravação do evento de desenvolvimento, dispêndio de tempo, estresse ou cansaço ao responder às perguntas; ou, ainda, provocados por algum tipo de lembrança desconfortável decorrente das perguntas feitas pelo pesquisador.

Para minimizar estes riscos o pesquisador declara que está academicamente apto para aplicar os instrumentos de geração de dados (questionários e tutoria) se compromete a: garantir liberdade aos participantes de não responderem questões constrangedoras; ficar atento a todo e qualquer sinal verbal e não verbal de

desconforto emitido pelos participantes; garantir a posse e guarda e a integridade das informações prestadas pelos participantes; assegurar a confidencialidade e a privacidade dessas informações, além de proteger o conteúdo da gravação proveniente das ministrações do evento-teste; garantir a não utilização das informações em prejuízo dos participantes ou de suas comunidades ou quaisquer outro tipo de prejuízos, ligados à autoestima, à questões econômicas ou sociais; garantir que os participantes tenham acesso aos dados da pesquisa, caso seja de interesse dos mesmos; garantir o respeito aos valores dos participantes, bem como seus hábitos e costumes.

Embora o pesquisador se comprometa a guardar cuidadosamente todos os dados fornecidos pelos participantes, também há de se considerar o risco de quebra de sigilo dessas informações ou quebra de anonimato da identidade do participante.

### **3.9 Benefícios**

O estudo não propôs benefícios diretos aos participantes. Por outro lado, indiretamente, os benefícios dizem respeito às contribuições do estudo para o aprimoramento da formação em serviço dos servidores TAE da Rede Federal e à melhoria do desenvolvimento pessoal e profissional desses servidores.

### **3.10 Desfecho primário**

A disponibilização de um curso e um *e-Book* aos servidores TAE da EPT, estruturados a partir dos estudos e pesquisas abrangendo a Teoria da Autoeficácia para o Trabalho, a satisfação no trabalho e o ambiente laboral dos servidores TAE da Rede Federal, pretende viabilizar ferramentas práticas e personalizadas que estimulem a reflexão dos servidores técnicos quanto ao seu potencial de desenvolvimento crítico e emancipador, tanto na esfera pessoal quanto profissional.

### **3.11 Processo de consentimento e assentimento livre e esclarecido**

Os profissionais participantes precisavam ser ocupantes de cargos Técnico-

Administrativos em Educação em instituições da Rede Federal. Estes foram recrutados de forma aleatória por meio do envio de um link com o questionário de pesquisa *online*, via redes sociais.

O termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) deixou explícito que a participação dos voluntários consistia em: (1) responder a um questionário de pesquisa *online*, no qual constavam questões sobre aspectos pessoais, sobre a sua rotina de trabalho e sobre como essa rotina é avaliada pelo respondente e (2) opcional - participar de um de evento *online* voltado para o desenvolvimento pessoal e profissional de servidores TAE da Rede Federal.

Ressalta-se que, antes de iniciar a geração dos dados, houve a apresentação dos objetivos da pesquisa e do TCLE, tanto no questionário *online* quanto na aplicação do evento-teste, pois a participação nestes processos de pesquisa estava condicionada à anuência prévia dos participantes.

Quanto à realização do evento-teste, o convite foi enviado por *email* para os profissionais que responderam no questionário que concordavam em participar do evento e preencheram o campo do endereço de *email*.

Os esclarecimentos aos servidores TAE voluntários sobre a pesquisa, seus objetivos, métodos, justificativa, benefícios, riscos e a aceitação ao TCLE foram feitos antes da realização dos questionários *online* e da ministração do evento-teste.

Os profissionais puderam esclarecer suas dúvidas com o pesquisador por meio de contato telefônico ou *email* e os que se manifestaram favoráveis à participação voluntária na pesquisa, participaram de todas as etapas do estudo ou somente do questionário conforme desejaram.

Ao final da pesquisa, os participantes do evento-teste avaliaram a proposta do curso e do *e-Book* como produtos educacionais desenvolvidos a partir deste estudo, respondendo a um questionário avaliativo *online*. Esses profissionais também podiam esclarecer dúvidas a qualquer momento. Todos os participantes do estudo poderiam a qualquer momento retirar seu consentimento à pesquisa, sem qualquer prejuízo.

### **3.12 Consideração sobre aspectos éticos**

O projeto está em conformidade com as resoluções nº 466/2012 e nº510/2016, do Conselho Nacional de Saúde e somente teve início após a obtenção do Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) e sua respectiva aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição avaliadora. Os profissionais da educação que aceitaram participar voluntariamente da pesquisa concordaram com o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE). Não houve prejuízos para aqueles que não participaram da pesquisa.

#### 4. ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES)

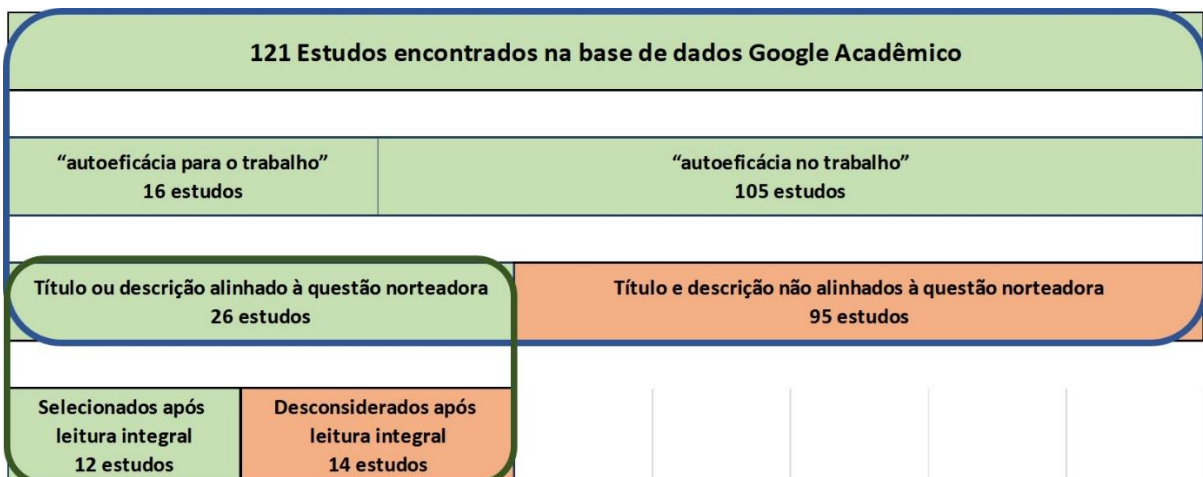
Os processos de análise dos dados produzidos, desde a elaboração à reelaboração dos produtos educacionais – *e-Book* e curso –, passando também pela aplicação destes, privilegiaram os princípios teóricos e metodológicos preconizados nas atividades curriculares das disciplinas do programa do mestrado ProfEPT.

##### 4.1 Elaboração

O processo de elaboração dos produtos educacionais contou com a revisão integrativa como metodologia para analisar a viabilidade da pesquisa sobre Autoeficácia para o Trabalho, e refletir sobre a aplicabilidade das teorias utilizadas, como base nesta pesquisa, sob o ponto de vista de servidores TAE da Rede Federal.

Da busca inicial no *Google Acadêmico*, proveniente da digitação dos descritores: “autoeficácia para o trabalho” e “autoeficácia no trabalho”, resultaram 121 artigos, sendo 16 e 105 respectivamente. Após excluir os artigos incompatíveis com a temática pesquisada por meio da análise do título e da descrição, ficaram 26 para serem avaliados em seu conteúdo completo. Após esta etapa, foram selecionados 12 artigos para efetiva revisão (figura 2).

**Figura 2** - Demonstrativo da identificação de artigos na base de busca



Fonte: Autor, (2020.)

A partir da seleção dos artigos, foi elaborada uma planilha para a estratificação

dos dados com o intuito de se obter uma análise qualitativa baseada nos seguintes pontos: título da publicação, fonte de dados, autores, ano, tamanho da amostra, instrumentos de coleta de dados, objetivo das pesquisas, referenciais teóricos, tratamento de dados e conclusões.

Doze artigos foram selecionados por abordarem temáticas que têm afinidade com a presente proposta de pesquisa e que têm potencial para fundamentar discussões sobre possíveis contribuições da Autoeficácia para o Trabalho no contexto do desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores TAE da Rede Federal. O título de cada artigo selecionado, os autores e o ano de publicação compõem o quadro 2.

**Quadro 2** - Artigos analisados distribuídos por título, autores e ano

	<b>Título</b>	<b>Autores</b>	<b>Ano</b>
<b>1</b>	Crença de autoeficácia e identidade profissional: Estudo com professores do ensino médio.	CASTELO, Leticia Benvenuti; LUNA, Iúri Novaes	2012
<b>2</b>	Autoeficácia e satisfação no trabalho em técnicos de diagnóstico e terapêutica.	COUTO, Maria João B L Ferreira	2012
<b>3</b>	Um estudo sobre autoeficácia no trabalho e características sociodemográficas de servidores de uma universidade federal.	BARROS, Marizeth Antunes; DE OLIVEIRA, José Arimatés; SPYRIDES, Maria H Constantino	2012
<b>4</b>	Capital psicológico positivo e <i>engagement</i> no trabalho: estudo de caso.	ALVES, Vera L dos Santos	2015
<b>5</b>	O impacto do capital psicológico e do suporte organizacional sobre a satisfação no trabalho	PIRES JUNIOR, Osvaldo	2015
<b>6</b>	Autoeficácia para atividades ocupacionais: Uma Comparação entre as gerações X e Y.	DE LIMA, T. H.; MARTINS, M. R.; DOS SANTOS, A. A. A.; NUNES, M. F. O.	2016
<b>7</b>	Avaliação de autoeficácia no contexto profissional em uma empresa júnior.	SOUZA, Eduardo P Reis de	2016
<b>8</b>	Escala de autoeficácia no trabalho (EAE-T): construção e estudos psicométricos.	CARDOSO, Hugo Ferrari; BAPTISTA, Makilim	2019

		Nunes	
9	Determinantes da satisfação no trabalho e seus reflexos no desempenho: um estudo com servidores de uma universidade federal.	CONSTANTINO, Giovani L Garcia	2019
10	<i>Felt-accountability</i> : um estudo de caso em um grupo familiar de médio porte.	REAL, Rafael R Alves	2019
11	Os <i>millennials</i> e o trabalho: exploração das relações entre horas extraordinárias, autoeficácia, envolvimento e desempenho no trabalho.	RIBEIRO, Leonor N H de Freitas	2020
12	Antecedentes e consequentes da prosperidade no trabalho: um modelo de mediação moderada.	NOVAES, V. P.; FERREIRA, M. C.; MENDONÇA, H.; TORRES, C. V.	2020

Fonte: Autor, (2020.)

Quanto ao ano de publicação, os artigos estão bem distribuídos no recorte temporal selecionado na pesquisa, que foi do ano de 2010 ao ano de 2020. Dessa forma, temos, 3 (três) artigos publicados em 2012, 2 (dois) artigos em 2015, 2 (dois) em 2016, 3 (três) em 2019 e 2 (dois) artigos publicados no ano de 2020. Isso pode sinalizar que a temática da Autoeficácia para o Trabalho, mesmo não sendo objeto de grande quantidade de artigos, ela se mantém como fonte de estudo de constante recorrência na linha do tempo.

No quadro 3, estão representados: público-alvo, tipo de publicação e fonte de dados. Vale ressaltar que a escolha do buscador *Google Acadêmico* (GA) foi considerada pertinente face à diversidade de fontes de dados acessíveis por meio desta ferramenta, a qual tem sido utilizada por muitos pesquisadores devido ao seu amplo nível de abrangência, segundo Mugnaini e Strehl (2008).

**Quadro 3** - Artigos analisados distribuídos por fonte de dados, tipo e público-alvo

	Fonte de dados	Tipo de publicação	Amostra	Público-alvo
1	redalyc.org	Artigo	40	Funcionários de um Campus de uma universidade particular

2	pucpr.br	Artigo	45	Professores
3	bvsalud.org	Artigo	260	Trabalhadores de organizações públicas e privadas
4	sciencedirect.com	Artigo	289	Assistentes em Administração da UFRN,
5	scielo.br	Artigo	595	Trabalhadores de organizações públicas e privadas
6	fgv.br	Dissertação Mestrado	26	Funcionários de um grupo familiar médio porte
7	core.ac.uk	Dissertação Mestrado	112	Trabalhadores de uma empresa do setor metalúrgico
8	utl.pt	Dissertação Mestrado	136	Indivíduos
9	metodista.br	Dissertação Mestrado	304	Profissionais de empresas públicas e privadas
10	ipp.pt	Dissertação Mestrado	481	Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica (TDT)
11	unb.br	Monografia	60	Funcionários da empresa AD&M
12	ufpel.edu.br	Dissertação Mestrado	658	Servidores de uma universidade federal.

Fonte: Autor, (2020.)

As fontes de dados dos 12 (doze) artigos selecionados foram diferentes. Quanto ao tipo de publicação, foram selecionadas 6 (seis) dissertações de mestrado, 5 (cinco) artigos e uma monografia. Em relação ao tamanho da amostra (N), este variou, tanto entre as dissertações quanto entre os artigos. A média de participantes por pesquisa foi de 251 (duzentos e cinquenta e um), sendo a menor amostra de 26 (vinte e seis), e a maior, com 658 (seiscentos e cinquenta e oito) participantes.

O público participante da metade das pesquisas selecionadas (seis artigos) são funcionários de instituição única e específica da pesquisa, a outra metade contou com a participação de profissionais de variadas instituições. Somente 2 (duas) pesquisas

se concentraram em apenas um cargo específico dos profissionais pesquisados, as demais não restringiram dessa forma o campo de estudo.

O quadro 4 mostra os objetivos das pesquisas e os conceitos abordados em conjunto com a teoria principal, que é a Teoria da Autoeficácia (AE). Por meio da análise dos objetivos, verificou-se que a AE, na maioria das vezes, está associada a outros conceitos, na busca dos resultados das pesquisas científicas.

**Quadro 4 - Objetivos e conceitos dos artigos selecionados**

	<b>Objetivo da pesquisa</b>	<b>Conceitos abordados</b>
<b>1</b>	"Contribuir para a compreensão da categoria profissional dos professores mediante a identificação da relação, ainda pouco explorada na literatura, entre a crença de autoeficácia e a identidade profissional." (CASTELO; LUNA, 2017, p. 1).	Autoeficácia X Identidade profissional
<b>2</b>	"Explorar a relação entre a autoeficácia e a satisfação no trabalho em Técnicos de diagnóstico e terapêutica (TDT)." (COUTO, 2012, p. 4).	AE x Satisfação no Trabalho
<b>3</b>	"Apresentar o processo de construção, estudo da análise fatorial exploratória e fidedignidade alfa de Cronbach da Escala de Autoeficácia no Trabalho (EAE-T)." (CARDOSO; BAPTISTA, 2019, p 5).	AET
<b>4</b>	"Verificar o grau de associação entre as características sociodemográficas e os níveis de autoeficácia no trabalho (AET) de 289 servidores de uma universidade federal." (BARROS; OLVEIRA; SPYRIDES, 2012, p 1).	AE x Perfil sociodemográfico dos Assistentes em Administração da UFRN
<b>5</b>	"Comparar as características de autoeficácia para atividades ocupacionais das gerações X e Y, assim como estudar diferenças por sexo." (DE LIMA et al, 2016, p 2).	AE x Gerações X e Y
<b>6</b>	"Estudar a relação das horas extraordinárias, o envolvimento, o desempenho no trabalho e a autoeficácia da Geração <i>Millennial</i> ." (RIBEIRO, 2020, p 35).	AE X Desempenho no trabalho

7	"Investigar as relações da participação na tomada de decisão e do suporte social no trabalho com a prosperidade no trabalho, assim como o papel mediador da prosperidade no trabalho e moderador da autoeficácia em tais relações." (NOVAES et al, 2020, p 19).	AE x Prosperidade no trabalho
8	"Estudar a relação entre o capital psicológico positivo e o <i>engagement</i> no trabalho dos colaboradores, de uma empresa industrial do setor metalúrgico, situada no concelho da Marinha Grande." (ALVES et al, 2015, p 40)	AE x Capital psicológico positivo x Engajamento
9	"Descrever e analisar a autoeficácia voltada ao contexto profissional dos membros da AD&M Consultoria Empresarial, empresa júnior do curso de Administração de Empresas da UnB." (SOUZA, 2016, p 4)	Autoeficácia no trabalho x Autoeficácia na busca por trabalho
10	"Investigar em que nível os traços de personalidade (autoestima, neuroticismo, autoeficácia generalizada e <i>locus de controle</i> ) e as facetas da satisfação no trabalho (trabalho desafiador, recompensas financeiras, relacionamento com colegas e chefia, condições de trabalho apoiadoras, oportunidade de treinamento, oportunidade de crescimento) determinam a satisfação global e o quanto esta influência no desempenho no trabalho dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior." (CONSTANTINO, 2019, p 6).	AE x Satisfação no trabalho
11	"Comparar e analisar o impacto individual e combinado dos construtos Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico na Satisfação no Trabalho." (PIRES JUNIOR et al, 2015, p 6).	AE x Satisfação no trabalho
12	"Analisar como a alteração das condições objetivas de <i>accountability</i> afetam as relações entre líderes e liderados, notadamente os aspectos pertinentes à percepção de <i>accountability (felt-accountability)</i> pela equipe." (REAL, 2019, p 6).	AE x Accountability

Fonte: Autor, (2020.)

A Autoeficácia estudada no ambiente laboral está associada ao fator “satisfação no trabalho” de forma direta em 3 (três) artigos listados no quadro 4 (COUTO, 2012; PIRES JUNIOR, 2015; CONSTANTINO, 2019). Nos demais artigos, as temáticas

transversais à AE foram: identidade profissional, perfil sociodemográfico, gerações X e Y, desempenho no trabalho, prosperidade no trabalho, capital psicológico positivo, engajamento, busca por trabalho e *accountability*<sup>3</sup>.

Dessa forma, identificou-se que a satisfação no trabalho propriamente dita e temáticas análogas como prosperidade no trabalho e capital psicológico positivo são fatores interessantes quando associados à Autoeficácia para o Trabalho.

De um modo geral, os estudos selecionados apontaram possíveis contribuições da teoria da AET na atuação dos profissionais em diferentes instituições, sendo então, esta teoria, um instrumento com potencial para indicar soluções voltadas à valorização dos servidores e para fomentar políticas institucionais que foquem a qualidade de vida e potencializem o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores com possibilidades de reverberação na vida familiar e social destes.

A partir dos artigos analisados, apreende-se que para ser eficaz, o estudo da Autoeficácia deve se dedicar a uma tarefa específica, como neste caso, o trabalho dos servidores TAE, no âmbito da EPT. 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.

Desse modo, optou-se em investir na sensibilização dos servidores quanto ao potencial da aplicação dos constructos da Autoeficácia para o Trabalho na perspectiva da Teoria Social Cognitiva, com a intenção de que os saberes assimilados contribuam no ambiente laboral e também em outras áreas da formação do indivíduo.

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 corroborada 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, sendo que essas crenças de competência pessoal proporcionam a base para a motivação humana, o bem-estar e as realizações pessoais.

Os conceitos e argumentos apresentados nos artigos desta revisão supõem a

---

<sup>3</sup> *Accountability* - percepção da possibilidade de que comportamentos de um indivíduo serão avaliados por outros mediante aplicação de sanções ou prêmios (Hall et. al., 2003 Apud Real, 2019)

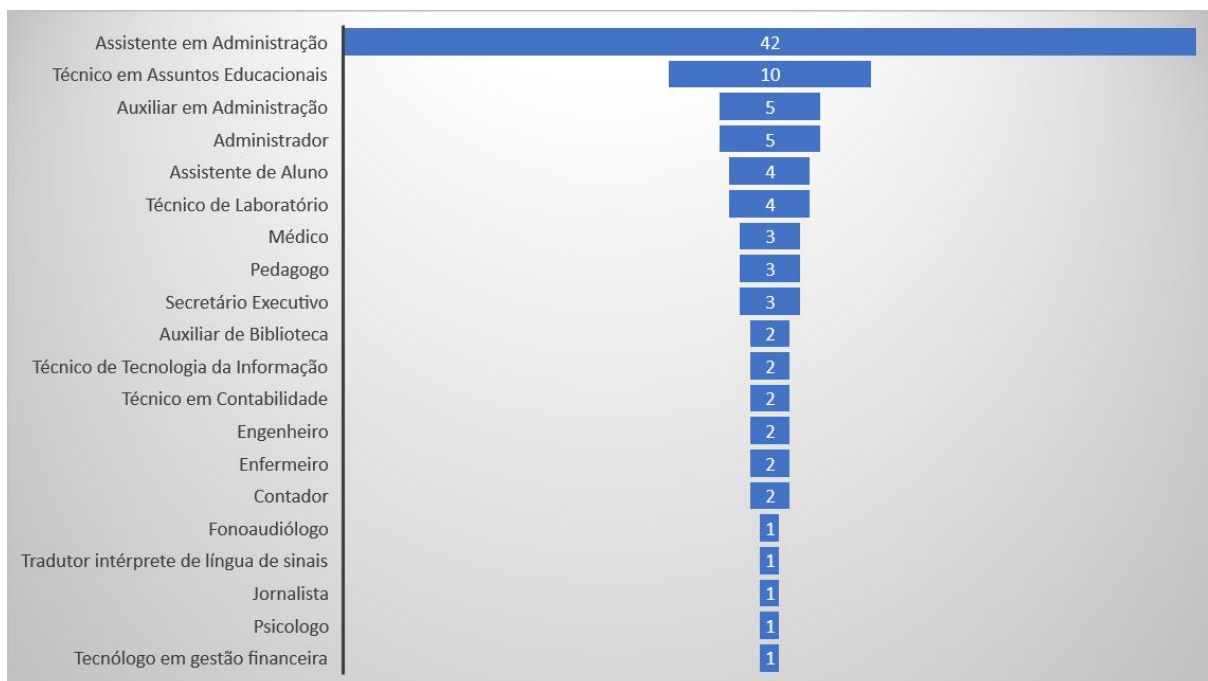
pertinência do estudo da Autoeficácia para o Trabalho conjugado não somente com os aspectos científicos dos estudos sobre a satisfação no trabalho, mas também com outros constructos (ex: autorregulação, agência humana, desengajamento moral etc), de acordo com os objetivos e problematizações propostos.

#### 4.2 Aplicação dos produtos educacionais

O processo de aplicação dos produtos educacionais se deu pela realização do projeto de extensão (curso) como evento-teste. Os resultados das análises dos dados coletados na primeira etapa da pesquisa, por meio do questionário, foram significantes na busca das respostas às questões de estudo e nas discussões desses resultados junto aos voluntários do curso de extensão aplicado como evento-teste do PE.

O questionário, na etapa 1, foi respondido por 96 servidores TAE, de diferentes cargos, atuantes na Rede Federal. O gráfico 1 mostra, discriminados na primeira coluna, os cargos ocupados pelos servidores respondentes, e, em seguida, o quantitativo de servidores por cargo.

**Gráfico 1** - Distribuição dos participantes da etapa 1 da pesquisa por cargo

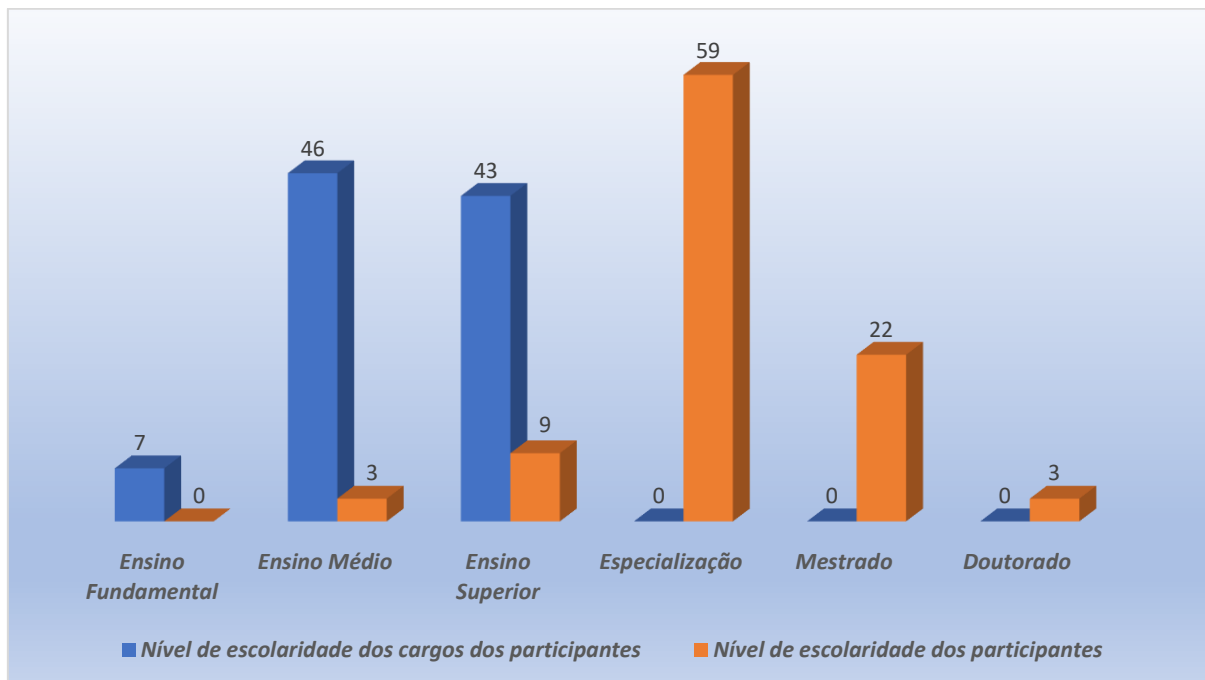


Fonte: Autor, (2020.)

Percebe-se uma representatividade diversificada na coleta de dados por conta da abrangência de 20 cargos distintos entre os 96 respondentes. Observa-se predominância de dois tipos de cargos: Assistentes em Administração (42) e Técnicos em Assuntos Educacionais (10).

Conforme apresenta o gráfico 2, a escolaridade foi pesquisada em duas perspectivas: nível de escolaridade exigido em edital para o cargo ocupado pelo participante e o nível de escolaridade da última formação completa do respondente.

**Gráfico 2 - Nível de escolaridade: cargo x participante**



Fonte: Autor, (2020.)

A distribuição dos cargos por nível de escolaridade exigida em edital apresentou os cargos em nível de ensino fundamental como minoritários entre os participantes, com 7 servidores, enquanto os demais participantes estão divididos com paridade, sendo 46 servidores TAE ocupantes de cargos de nível médio e 43 servidores TAE ocupantes de cargos de nível superior.

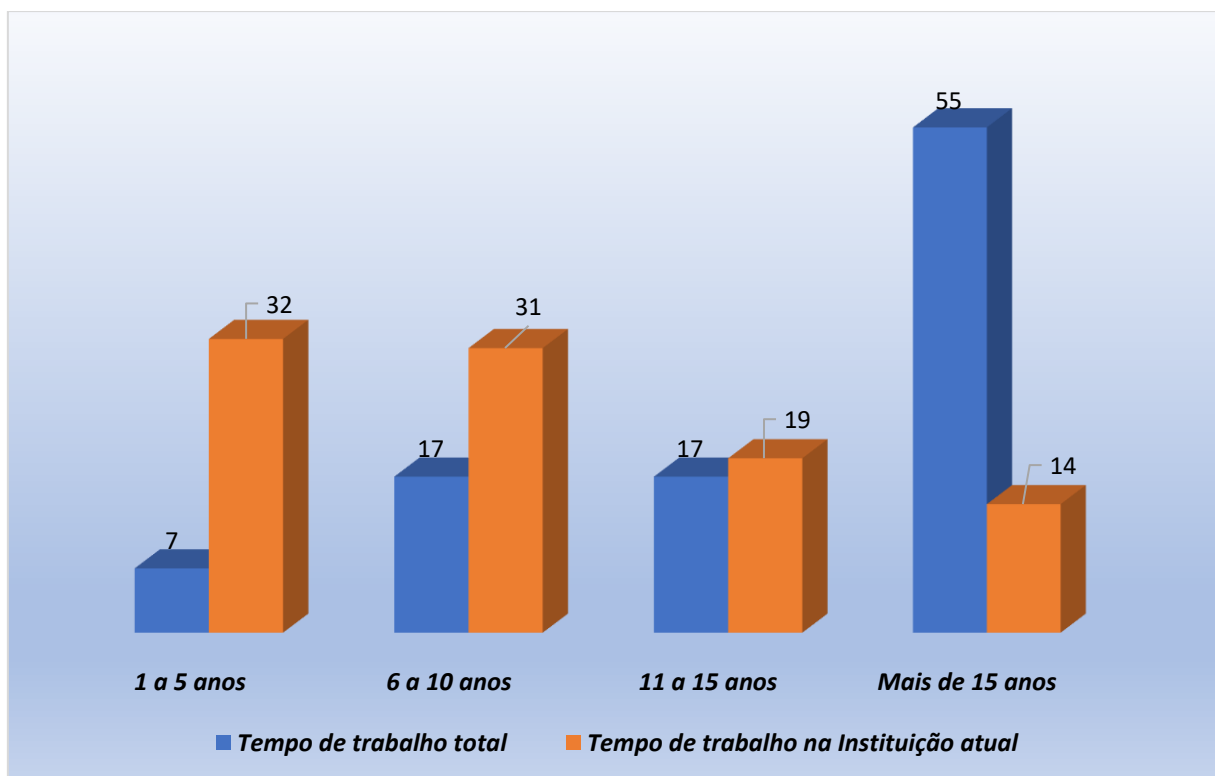
O grau de escolaridade dos participantes, que considerou a última formação completa destes, concentrou-se nos níveis de especialização, com 59 servidores e

mestrado, com 22 servidores. Observa-se também que nenhum participante possui o ensino fundamental, e apenas 3 possuem o ensino médio como última formação.

O referido gráfico, quando apresentado aos participantes do evento-teste do PE, duas situações foram inferidas pelos cursistas sobre resultado: a busca de cargos abaixo da escolaridade do candidato em concursos públicos, devido à maior oferta de vagas e menor complexidade das provas; e a procura do servidor TAE por graduação maior que a exigência do seu cargo, devido ao incremento salarial do incentivo à qualificação.

Referente ao tempo de trabalho, o gráfico 3 sintetiza o tempo de trabalho dos participantes na instituição atual e o tempo total destes no mercado de trabalho.

**Gráfico 3 - Tempo de trabalho: total x instituição atual**



Fonte: Autor, (2020.)

O resultado apresentou ordem inversa na relação do tempo total no mercado de trabalho com o tempo de trabalho na instituição atual dos servidores TAE. O cenário mostra que a maioria dos participantes (55) está no mercado de trabalho há

mais de 15 anos, ao mesmo tempo em que nesta faixa, está a minoria dos participantes em referência ao tempo de trabalho na instituição atual, com 14 servidores.

Nas seções do questionário que tratavam de Autoeficácia Generalizada (AEG), Autoeficácia para o Trabalho (AET) e satisfação no trabalho, foram utilizadas escalas do tipo Likert, com as opções escalonadas da discordância total à concordância plena, tendo essas escalas, graduações de 1 a 4 ou de 1 a 6. Os resultados foram avaliados por meio de estatística descritiva, com aplicação de cálculo de média ponderada.

A AEG foi investigada juntamente com a eficácia coletiva, por meio da escala Likert de 1 a 4, conforme descrita na tabela 1. Na referida escala, as respostas são apresentadas com as seguintes opções: discordo totalmente, discordo em parte, concordo em parte e concordo totalmente.

**Tabela 1 - Autoeficácia Generalizada e Eficácia Coletiva**

<b>Escala de Autoeficácia Generalizada – EAEG</b> Individual e Coletiva	<b>1 - Discordo totalmente</b>	<b>2 - Discordo em parte</b>	<b>3 - Concordo em parte</b>	<b>4 - Concordo totalmente</b>	<b>Total</b>	<b>Média ponderada</b>
Minha categoria (TAEs) é percebida como relevante pela Instituição	10	25	46	15	96	2.69
Mesmo que alguém me faça frente (oposição), posso sempre encontrar meios e formas de conseguir aquilo que quero.	5	21	56	14	96	2.82
É fácil, para mim, manter os meus objetivos e atingir as minhas metas.	6	21	51	18	96	2.84
Independentemente do que possa acontecer, normalmente sou capaz de controlar a situação.	1	22	58	15	96	2.91
Tenho a certeza que consigo lidar eficazmente com problemas inesperados.	1	16	67	12	96	2.94
Posso permanecer calmo/a quando estou perante dificuldades porque posso contar com a minha capacidade de lidar com as situações.	2	12	67	15	96	2.99
Minha equipe de trabalho é percebida como relevante pela instituição.	6	18	42	29	95	2.99
Graças aos meus recursos, sei como lidar com situações imprevistas.	0	13	70	13	96	3.00
Quando me confronto com um problema, geralmente encontro várias soluções.	2	15	60	19	96	3.00
Se me esforçar o suficiente, posso sempre lidar com problemas difíceis.	2	13	45	35	95	3.19
Se eu investir o esforço necessário, consigo resolver a maioria dos meus problemas.	1	11	40	43	95	3.32
Meu trabalho é percebido como relevante pela minha equipe de trabalho.	2	10	38	46	96	3.33
Se eu tenho problemas, geralmente posso pensar em alguma coisa para os resolver.	0	2	48	45	95	3.45
Minha equipe de trabalho é comprometida com a missão da Instituição.	0	3	34	59	96	3.58
Minha Instituição é percebida como relevante pela sociedade.	2	4	19	71	96	3.66

Fonte: Autor, (2020.)

O resultado apresentado na tabela 1 refere-se à AEG e à eficácia coletiva mostradas em ordem crescente da média ponderada dos ítems. A média de percepção da escala foi de 3.11, sendo que, a média da Autoeficácia geral foi 3.05 e a média da eficácia coletiva foi 3.25. Destaca-se que a percepção de eficácia coletiva ficou acima da média geral da escala, mas o item que diz respeito à percepção dos servidores TAE quanto à relevância da sua categoria para a instituição foi o item de menor percepção da escala, com média ponderada de 2.69.

O nível de percepção de Autoeficácia para o Trabalho dos participantes foi avaliado por meio da escala de Likert, com variação de 1 a 6, sendo 1 para nada

confiante e 6 para total confiança, conforme mostra a tabela 2, em ordem crescente da média ponderada dos itens.

**Tabela 2 - Autoeficácia para o Trabalho (AET)**

<b>Escala de Autoeficácia para o Trabalho (AET)</b>	<b>Nada</b>					<b>Total</b>	<b>Total Partic.</b>	<b>Média Ponderada</b>
<b>Quão confiante você se sente em:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>		
Adaptar-me às mudanças que possam ocorrer nas minhas funções no emprego.	1	0	3	23	51	18	96	4.84
Resolver problemas inesperados no meu trabalho.	0	1	2	23	50	20	96	4.90
Comunicar bem com os colegas de trabalho.	1	1	4	17	43	30	96	4.98
Contribuir com novas ideias num grupo de trabalho.	2	0	2	11	38	42	95	5.20
Desempenhar bem as minhas funções no emprego.	0	1	1	13	43	38	96	5.21
Adaptar-me às necessidades do meu local de trabalho.	0	1	0	9	45	41	96	5.30
Trabalhar bem em equipe.	1	0	5	5	36	48	95	5.31
Demonstrar segurança naquilo que faço no trabalho.	0	1	1	10	36	48	96	5.34
Acreditar nas minhas capacidades enquanto profissional.	0	1	0	9	37	49	96	5.39
Cumprir todas as tarefas que o cargo exija.	2	0	0	5	37	52	96	5.41
Estabelecer um bom relacionamento com colegas de trabalho.	1	0	0	3	37	54	95	5.49
Ser empenhado/a no cumprimento das minhas funções profissionais.	0	1	2	4	23	66	96	5.57

Fonte: Autor, (2020.)

O resultado da Autoeficácia para o Trabalho (AET) obteve média 5.25 e apresentou pouca variação da média ponderada entre itens, pois observa-se que, ao considerar a regra de aproximação da metodologia, apenas o item referente a ser empenhado/a no cumprimento das funções profissionais foi avaliado no nível 6, o qual significa ótima percepção de AET, enquanto os demais itens ficaram no nível 5, de percepção de AET considerada muito boa.

Para a avaliação do nível de satisfação no trabalho (ST) dos participantes, a escala de Likert utilizada também foi a de variação de 1 a 6, sendo 1 para nada satisfeito e 6 para totalmente satisfeito. A tabela 3 apresenta o resultado da pesquisa

de ST em ordem crescente da média ponderada dos ítems.

**Tabela 3 - Satisfação no trabalho (ST)**

Escala de Satisfação no Trabalho - ST		Nada					Total		Média Ponderada
Quão satisfeito você se sente em relação a:		1	2	3	4	5	6	Total	
1	Perspectivas de exercer função gratificada (por exemplo: Assessoria, Chefia, Direção, outros).	15	7	19	18	16	20	95	3.77
2	Remuneração recebida.	4	7	17	36	24	7	95	3.95
3	Acesso a oportunidades de formação contínua.	6	8	14	25	19	23	95	4.18
4	Perspectivas de desenvolvimento de carreira (incentivo à qualificação, progressão por capacitação, progressão por mérito).	7	6	13	19	29	21	95	4.26
5	Reconhecimento recebido pelo meu trabalho.	2	7	15	27	28	16	95	4.26
6	Realização profissional.	4	6	13	28	21	23	95	4.32
7	Adequação entre formação e as atividades desempenhadas.	2	2	11	29	33	18	95	4.51
8	Horário de trabalho.	3	2	14	30	17	29	95	4.51
9	Desenvolvimento de novas competências.	4	4	6	26	34	21	95	4.53
10	Autonomia de que disponho.	3	5	9	24	30	24	95	4.53
11	Oportunidades para aprender com profissionais mais experientes.	5	3	11	19	31	26	95	4.54
12	Possibilidade de me sustentar economicamente de forma autónoma.	1	4	15	26	21	28	95	4.54
13	Adequação das funções exercidas ao meu nível académico.	4	2	8	26	31	23	94	4.56
14	O ambiente relacional no trabalho.	2	2	5	25	37	24	95	4.74
15	Relações com os meus superiores.	3	0	7	21	23	40	94	4.93
16	Interesse nas atividades desempenhadas.	2	1	6	20	30	36	95	4.93
17	A minha capacidade de adaptação ao trabalho.	1	0	2	18	44	30	95	5.04
18	Relações com os colegas de trabalho.	1	0	2	16	36	40	95	5.17
19	Estabilidade no trabalho.	0	0	0	5	32	58	95	5.56

Fonte: Autor, (2020.)

O grau médio de satisfação no trabalho dos participantes foi 4.57. Ressalta-se que a ST foi avaliada em 3 perspectivas, apresentando as seguintes médias: compensações no trabalho (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 12 e 19), média 4.36; conteúdo do trabalho (ítems 6, 7, 9, 11, 13 e 16), média 4.57; relações no trabalho (ítems 8, 10, 14, 15, 17, 18), média 4.82.

Na etapa de aplicação do PE foram feitas coletas de dados, junto aos participantes do curso de extensão aplicado como evento-teste do PE. Nesta ocasião foram aplicados: o questionário de pesquisa para a etapa 2 da análise dos dados e o questionário de avaliação de reação do curso de extensão. Os dados coletados junto aos cursistas foram analisados para agregar ao lastro dos estudos da etapa de reelaboração do PE.

### 4.3 Reelaboração

Para o processo de reelaboração do produto educacional, foi realizada a análise de conteúdo (BARDIN, 2016) do material obtido na aplicação do protótipo do PE, a saber: tarefas assíncronas e manifestações dos alunos no decorrer das aulas síncronas. Também foram incluídas nessa etapa, a análise estatística e inferencial (GIL 2002) do questionário da avaliação de reação referente ao evento-teste e do questionário de pesquisa etapa 2, ambos aplicados exclusivamente aos cursistas do evento-teste.

O *software* Iramuteq foi utilizado para a categorização do conteúdo textual obtido na ocasião da aplicação do protótipo aos participantes da pesquisa. O principal recurso aplicado da ferramenta foi a classificação hierárquica descendente (CHD).

Para o processamento dos dados pelo Iramuteq, o conteúdo coletado na ocasião da aplicação do evento-teste (parte síncrona e assíncrona), foi consolidado em documento textual único. As fontes desses dados foram as atividades dissertativas assíncronas propostas na sala de aula virtual e os textos referentes à transcrição das discussões promovidas nas aulas síncronas, onde foram consideradas apenas as falas dos cursistas.

Este documento foi organizado por indivíduos (cursistas) e pelas categorias temáticas, as quais fazem referência no corpus geral às atividades e discussões provocadas na aplicação do evento-teste, a saber: a) apresentação pessoal (categ\_ApresPessoal); b) experiências positivas no trabalho (categ\_ExpPositTrab); c) experiências negativas no trabalho (categ\_ExpNegatTrab); d) expectativas no curso (categ\_ExpectatCurso); e) EPT (categ\_ept); f) autoeficácia (categ\_ae); g) satisfação no trabalho (categ\_st); h) avaliação do curso (categ\_avalcurso); i) sugestões (categ\_sugest); e j) servidores TAE (categ\_tae).

De acordo com Salviati (2017), a categoria temática é um recurso do Iramuteq que visa obtenção de resultados mais precisos quando o conteúdo analisado aborda temas ou aspectos diferentes, sem necessidade de se realizar uma análise para cada questão ou temática.

Foram destacados para esta análise, os segmentos textuais (ST) que se

encontravam entre os maiores *scores* das classes, pois, no Iramuteq, esta pontuação classifica a intensidade do ST em relação ao contexto analisado.

Cabe registrar que os nomes das instituições, quando citados pelos cursistas, foram substituídos por codificações para preservar o anonimato das instituições e dos cursistas.

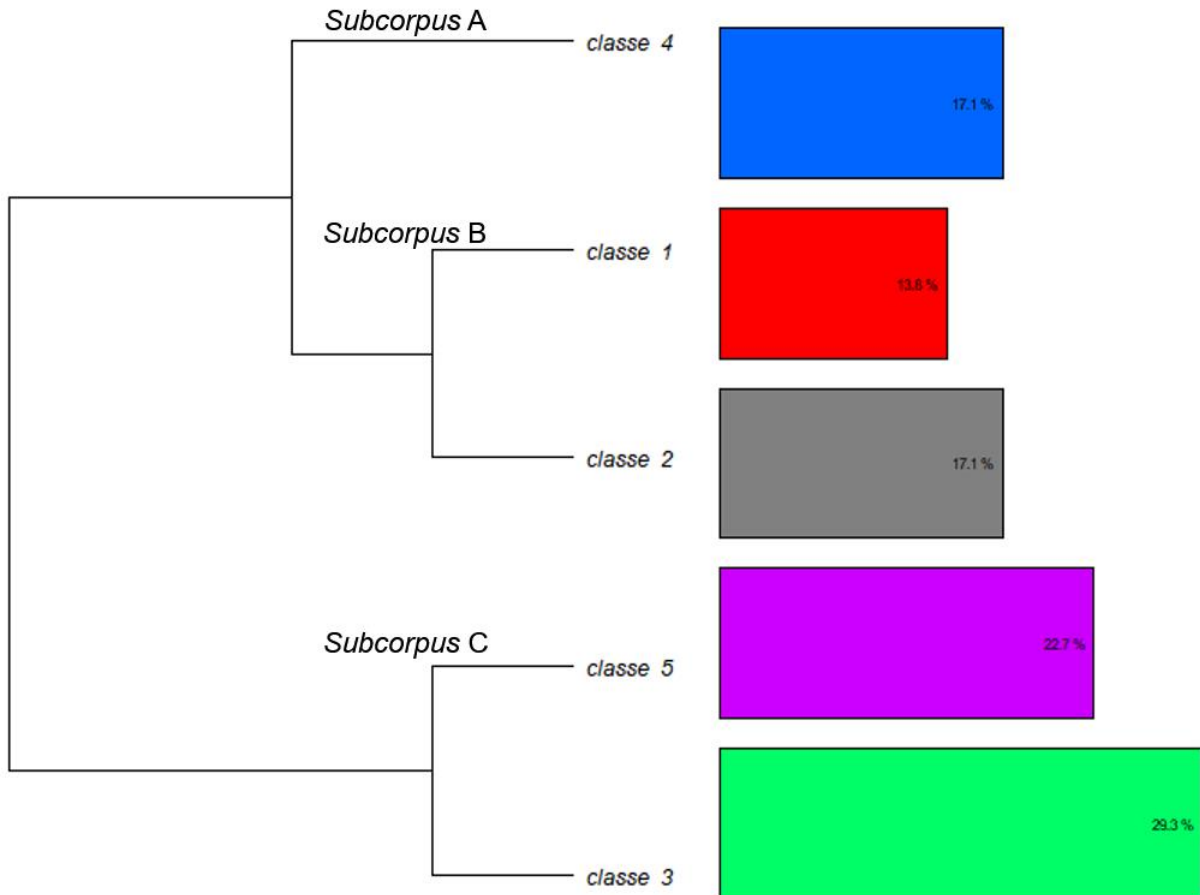
A análise de conteúdo aplicada com auxílio do recurso informático favoreceu a pesquisa, conforme Bardin (2016), no sentido da rapidez, rigor na organização da investigação, possibilidade de manipulação de dados complexos e liberdade de criação/reflexão. Seguem as discussões e resultados obtidos:

O *corpus* geral foi constituído por 12 textos, separados em 657 segmentos de texto (ST), com aproveitamento de 502 ST (76.41%). Emergiram 22.477 ocorrências (palavras, formas ou vocábulos), sendo 2.514 palavras distintas e 1.242 com uma única ocorrência. O conteúdo analisado foi categorizado em 5 classes: Classe 1 com 69 ST (13.75%); Classe 2 com 86 ST (17.13%); Classe 3 com 147 ST (29.28%); Classe 4 com 86 ST (17.13%); e Classe 5 com 114 ST (22,71%).

A classificação hierárquica do *corpus* geral resultou na organização dessas cinco classes em três ramificações (A, B e C). O subcorpus A “Autoeficácia para o Trabalho”, é composto pela Classe 4 (“Fontes de AET”) que se refere à realização de tarefas considerando a troca de ideias, o diálogo, a capacitação e o trabalho conjunto. O subcorpus B “Formação Crítica”, se refere à visão do trabalho intrinsecamente ligado à educação na formação cidadã de todos os atores da escola. O subcorpus B é composto pela Classe 1 (“Educação Profissional e Tecnológica”), que se refere ao mundo do trabalho numa perspectiva de satisfação e bem-estar social por meio do desenvolvimento pessoal e coletivo; e pela Classe 2 (“Servidores TAE”), que se refere à reivindicação da atuação dos servidores TAE como agentes do processo educativo e como cidadãos críticos da comunidade escolar. O subcorpus C “Socialização”, se refere aos momentos de interação marcados por diálogos que revelaram afinidades dos participantes em âmbito pessoal e profissional. O subcorpus C é composto pela Classe 5 (“Vida Laboral”), que se refere à exposição crítica da experiência profissional dos participantes, uma vez que houve provocação para relatar os sentimentos de satisfação e insatisfação no trabalho; e pela Classe 3 (“Motivação”), que se refere às experiências de êxito compartilhadas pelos participantes com intuito de cooperar com

o desenvolvimento pessoal e profissional uns dos outros. (Ver figura 3).

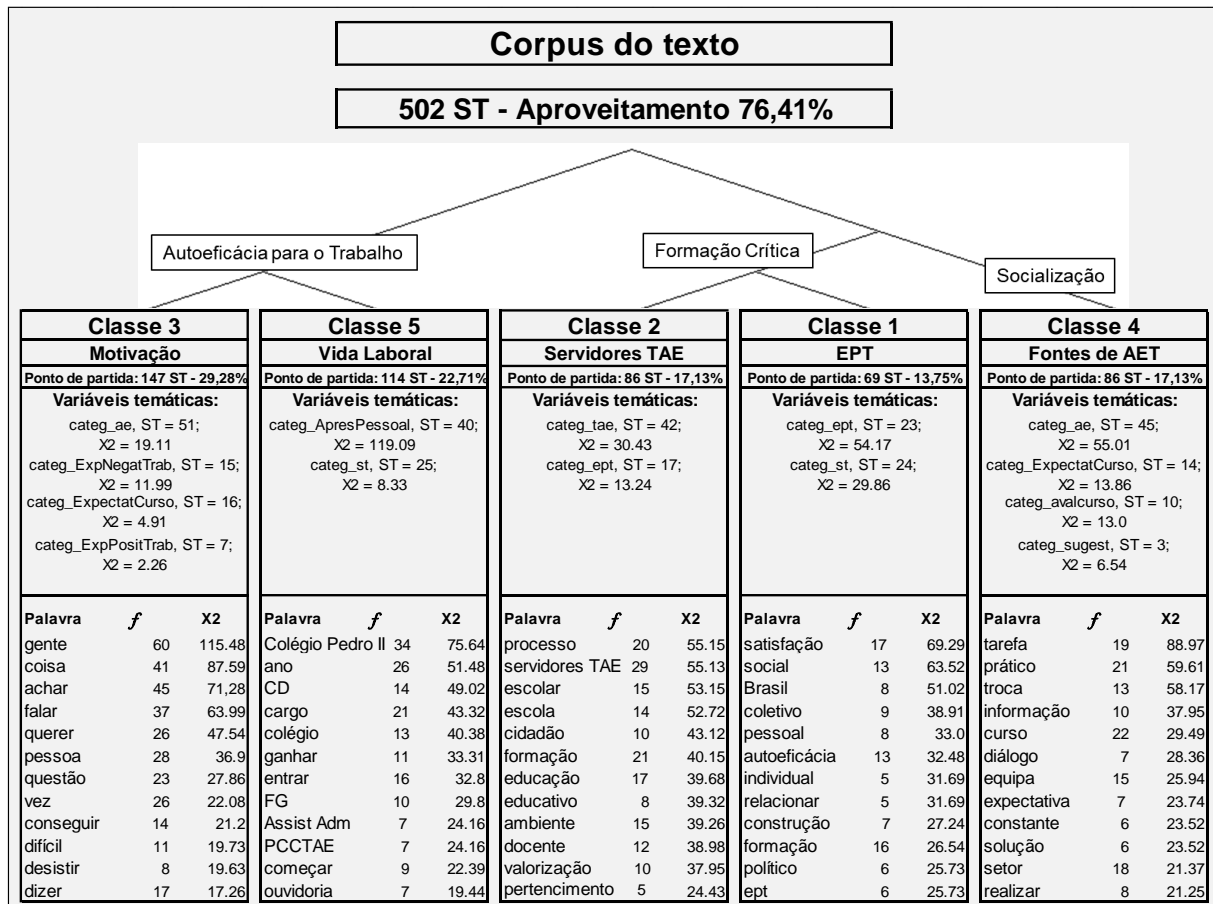
**Figura 3** - Dendograma da classificação hierárquica descendente (CHD)



Fonte: Autor, (2021.)

Para atingir uma visualização mais objetiva das classes, foi elaborado um organograma com uma lista por classe de palavras lematizadas, gerada a partir do teste do qui-quadrado. Esse teste aponta o vocabulário que se assemelha entre si em cada classe e indica as diferenças de vocabulário entre classes. A figura 4 descreve, operacionaliza e exemplifica as palavras que emergiram da Classificação Hierárquica Descendente (CHD). A descrição das classes segue a ordem hierárquica apresentada pela ferramenta.

**Figura 4 - Organograma da classificação hierárquica descendente (CHD)**



Fonte: Autor, (2021.)

O subcorpus C – Autoeficácia para o Trabalho –, é formado pela classe 3 – motivação – e pela classe 5 – vida laboral.

A classe 3 compreende 29,28% do *corpus total* analisado ( $f = 147$  ST). Constituída por palavras e radicais no intervalo entre  $X2 > 2,04$  (antigamente) e  $X2 = 115,48$  (gente). Essa classe é composta por palavras como gente ( $X2 = 115,48$ ), coisa ( $X2 = 87,59$ ), achar ( $X2 = 71,28$ ), falar ( $X2 = 63,99$ ), querer ( $X2 = 47,54$ ), pessoa ( $X2 = 36,9$ ), questão ( $X2 = 27,86$ ), vez ( $X2 = 22,08$ ) e conseguir ( $X2 = 21,2$ ). Predominaram as evocações presentes nas temáticas: *categ\_ae*, *categ\_ExpNegatTrab*, *categ\_ExpectatCurso* e *categ\_ExpPositTrab*.

Na análise realizada, verificou-se na classe 3 a recorrência de segmentos textuais relacionados à motivação e ao trabalho em equipe. Os pontos evidenciados nos segmentos de texto agrupados nesta classe estão ligados às fontes de

Autoeficácia, em especial, à aprendizagem vicária e à persuasão verbal, conforme pode se observar nos seguintes ST:

porque eu acho que sempre tem um caminho. Às vezes a gente esbarra em vários obstáculos mas eu acho que a gente tem muita vontade de fazer a coisa acontecer e de melhorar (\*\*\*\* \*ind\_09, score : 362.46)

a gente quase não escutou um eu, a gente escutou muita coisa da relação com o outro. Quer dizer, as pessoas trabalham mesmo em equipe, realizam juntas. Essa questão da autoeficácia mesmo (\*\*\*\* \*ind\_05, score 357.64)

estimular os educandos a absorver experiências e a se transformarem em seres críticos, independentes, capazes de avaliar seus próprios atos, beneficiando uma sociedade em busca de liberdades de atuação, que façam o coletivo trabalhar para todos de forma consciente (\*\*\*\* \*ind\_06, score 326.60)

a gente fala que tá parado que tem os entraves, não, isso é de um modo geral, no serviço público. Às vezes, é difícil você vencer esses entraves, mas eu também tenho visto muita coisa boa, muitas iniciativas maravilhosas (\*\*\*\* \*ind\_12, score 315.58)

A classe 5 compreende 22,71% do *corpus total* analisado ( $f = 114$  ST). Constituída por palavras e radicais no intervalo entre  $X2 > 2.01$  (estar) e  $X2 = 75.64$  (Colégio Pedro II). Essa classe é composta por palavras como Colégio Pedro II ( $X2 = 75.64$ ), ano ( $X2 = 51.48$ ), CD ( $X2 = 49.02$ ), cargo ( $X2 = 43.32$ ), colégio ( $X2 = 40.38$ ), ganhar ( $X2 = 33.31$ ), entrar ( $X2 = 32.8$ ), FG ( $X2 = 29.8$ ) e PCCTAE ( $X2 = 24.16$ ). Predominaram as evocações presentes nas temáticas: *categ\_ApresPessoal* e *categ\_st*.

Na análise realizada, verificou-se na classe 5 a recorrência de segmentos textuais relacionados à apresentação profissional dos servidores TAE participantes do curso e alguns aspectos críticos da sua atuação nas instituições. Os segmentos de texto destacados nesta classe denotam a influência das experiências de êxito na Autoeficácia para o Trabalho, conforme pode se observar nos seguintes ST:

no término da faculdade comecei a estudar para tentar concursos públicos e ingressei no instituto B em 2015, no cargo de assistente em administração, e, se não me engano, foi o primeiro concurso que o colégio fez para funcionários (\*\*\*\* \*ind\_06, score : 255.48)

em 2019 ingressei no PROFEPT que me proporcionou ampliar meus conhecimentos a respeito da EPT e do funcionamento do instituto B. Eu sou assistente em administração do instituto B trabalho na secretaria e vou completar 5 anos daqui há 1 mês (\*\*\*\* \*ind\_07, score : 204.55)

fui lotada no SOEP e mais uma vez na vida me vi diante de um novo. Fazer a orientação de turmas do curso técnico de desenvolvimento de sistemas integrado ao ensino médio (\*\*\*\* \*ind\_05, score : 181.70)

se a gente lá antes tinha 20 CD – comissão de direção –, hoje tem 5. Apesar de ter acabado o FG – função gratificada –, o cargo de chefia continua. Então, a pessoa só ganha mais atribuição, mas a compensação financeira não vem junto não (\*\*\*\* \*ind\_02, score : 177.93)

o cargo de técnico em laboratório vem crescendo muito nesses últimos tempos no instituto B. Esse último concurso que eu fiz, foi quando entrou bastante técnicos, então é um cargo relativamente novo (\*\*\*\* \*ind\_03, score : 175.58)

fui muito bem recebida e acredito estar contribuindo muito com o trabalho da equipe e com o desenvolvimento dos alunos. Sou técnica de laboratório (\*\*\*\* \*ind\_03, score : 166.93)

O subcorpus B – formação crítica –, é formado pela classe 2 – servidores TAE – e pela classe 1 – EPT.

A classe 2 compreende 17,13% do *corpus total* analisado ( $f = 86$  ST). Constituída por palavras e radicais no intervalo entre  $X2 > 2.02$  (tanto) e  $X2 = 55.15$  (processo). Essa classe é composta por palavras como processo ( $X2 = 55.15$ ), servidores TAE ( $X2 = 55.13$ ), escolar ( $X2 = 53.15$ ), escola ( $X2 = 52.72$ ), cidadão ( $X2 = 43.12$ ), formação ( $X2 = 40.15$ ), educação ( $X2 = 39.68$ ), educativo ( $X2 = 38.32$ ) e ambiente ( $X2 = 39.26$ ). Predominaram as evocações presentes nas temáticas: *categ\_tae*, *categ\_ept*.

Na análise realizada, verificou-se na classe 2 a recorrência de segmentos textuais relacionados à relevância dos servidores TAE na comunidade escolar. Os pontos evidenciados nos segmentos de texto agrupados nesta classe estão ligados à atuação agêntica dos servidores TAE no ambiente da EPT, conforme pode se observar nos seguintes ST:

uma nova concepção de educador esta parte do texto trata da importância e valorização do servidores TAE muitos documentos tratam da importância dos servidores TAE na formação dos alunos inclusive a nova BNCC que aponta a escola e todos seus funcionários como responsáveis pelo pleno desenvolvimento e formação do indivíduo (\*\*\*\* \*ind\_03, score : 325.58)

sendo o documento como um todo bastante relevante e esclarecedor sobre o processo de ressignificação do espaço escolar abordando a passagem de um sistema elitista para uma educação mais democrática os servidores TAE

inseridos no contexto escolar passa a exercer um papel de educador e apoiador pedagógico (\*\*\*\* \*ind\_09, score : 304.77)

a limpeza a portaria todos no papel de educadores e de contribuir para a permanência e para o sucesso do aluno na escola dar importância a todos os trabalhadores do ambiente escolar é garantir o apoio ao estudante (\*\*\*\* \*ind\_06, score : 271.38)

em qualificação em reconhecimento profissional e no sentimento de pertencimento da categoria e também da valorização do indivíduo como um trabalhador em educação tão fundamental quanto os docentes visando a melhoria de desempenho e de aperfeiçoamento de suas funções (\*\*\*\* \*ind\_10, score : 246.78)

aponta-se a necessidade de uma nova concepção de educação escolar que se mobilize para a formação de cidadãos conscientes críticos e participativos essa nova concepção a meu ver precisa ser compreendida na sua amplitude (\*\*\*\* \*ind\_07, score : 213.57)

foram quase 2 décadas exigindo um grande esforço da categoria onde ocorreram vários movimentos paredistas buscando não só a recuperação de salários, mas a afirmação da nossa identidade como servidores técnicos, como agentes do processo de formação do cidadão e da construção do conhecimento (\*\*\*\* \*ind\_01, score : 213.16)

A classe 1 compreende 13,75% do *corpus total* analisado ( $f = 69$  ST). Constituída por palavras e radicais no intervalo entre  $X2 > 2.01$  (sobre) e  $X2 = 69.29$  (satisfação). Essa classe é composta por palavras como satisfação ( $X2 = 69.29$ ), social ( $X2 = 63.52$ ), Brasil ( $X2 = 51.02$ ), texto ( $X2 = 48.31$ ), coletivo ( $X2 = 38.91$ ), pessoal ( $X2 = 33.0$ ), autoeficácia ( $X2 = 32.48$ ), relacionar ( $X2 = 31.69$ ) e individual ( $X2 = 31.69$ ). Predominaram as evocações presentes nas temáticas: *categ\_ept* e *categ\_st*.

Na análise realizada, verificou-se na classe 1 a recorrência de segmentos textuais relacionados à formação omnilateral e à satisfação no trabalho. Os segmentos de texto destacados nesta classe integram: a Autoeficácia, o sentimento de satisfação no trabalho e a formação omnilateral preconizada pela EPT, conforme pode se observar nos seguintes ST:

percebendo o trabalho como parte do processo de formação humana e que tem grande influência na construção identitária do trabalhador, entende-se que a satisfação no trabalho é ponto importante para o crescimento social individual e coletivo (\*\*\*\* \*ind\_07, score : 320.84)

uma vez satisfeitas as necessidades básicas do trabalhador como horário, conforto, segurança e remuneração adequados, são as relações sociais e as realizações individuais ou coletivas que fortalecem a autoeficácia e

possibilitam sentimentos de satisfação consequentemente (\*\*\*\* \*ind\_05, score : 283.00)

sendo o homem referência primordial para a EPT, entende-se que a EPT dá-se no decorrer da vida humana, por meio das experiências e conhecimentos ao longo das relações sociais e produtivas no Brasil historicamente (\*\*\*\* \*ind\_02, score : 232.13)

é certo que autoeficácia influencia positivamente na satisfação no trabalho. Acredito que quanto maior o reconhecimento recebido pelo trabalho executado e desenvolvido, bem como o acesso às oportunidades de formação contínua ou mesmo a perspectiva de desenvolvimento profissional (\*\*\*\* \*ind\_02, score : 223.11)

esse movimento histórico de autoconhecimento em nível pessoal e coletivo proporciona um avanço no reconhecimento das necessidades e possibilidades enquanto ser social que se relaciona interna e externamente com os demais elementos da vida humana (\*\*\*\* \*ind\_07, score : 184.74)

a ser definida como processo abrangente voltado à formação global do indivíduo vinculada ao mundo do trabalho e à prática social na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática (\*\*\*\* \*ind\_10, score : 154.15)

O subcorpus A – socialização –, é formado pela classe 4 – fontes de Autoeficácia para o Trabalho.

A classe 4 compreende 17.13% do corpus total analisado (f = 86 ST). Constituída por palavras e radicais no intervalo entre  $X2 > 2.28$  (minha) e  $X2 = 88.97$  (tarefa). Essa classe é composta por palavras como tarefa ( $X2 = 88.97$ ), prático ( $X2 = 59.61$ ), troca ( $X2 = 58.17$ ), bom ( $X2 = 39.26$ ), informação ( $X2 = 37.95$ ), curso ( $X2 = 29.49$ ), diálogo ( $X2 = 28.36$ ), equipa ( $X2 = 25.94$ ) e expectativa ( $X2 = 23.74$ ). Predominaram as evocações presentes nas temáticas: *categ\_ae*, *categ\_ExpectatCurso*, *categ\_avalcurso*, e *categ\_sugest*.

Na análise realizada, verificou-se na classe 4 a recorrência de segmentos textuais relacionados aos diálogos sobre práticas de trabalho e sobre o curso. Os pontos evidenciados nos segmentos de texto agrupados nesta classe estão ligados à troca de boas práticas e à aplicabilidade da experiência proporcionada pelo curso como potenciais fontes de Autoeficácia para o Trabalho, conforme pode se observar nos seguintes ST:

acho muito pertinente a boa prática que é realizada no seu setor na qual todos

os servidores da equipe participam ativamente na tomada de decisões. São atitudes que valorizam o servidor e colaboram para o bom desempenho na execução das tarefas (\*\*\*\* \*ind\_10, score : 316.97)

uma boa prática que foi estabelecida no nosso setor foi a divisão de tarefas e o rodízio que essas tarefas são desenvolvidas temos prazos e responsabilidades isso nos motiva a estar sempre aprendendo e melhorando a realização de nossas atividades (\*\*\*\* \*ind\_08, score : 289.19)

a conversa, a troca de informações, de práticas e de ideias são muito importantes para abrir novas perspectivas no trabalho. Acredito que a interação envolvendo o mesmo setor em diferentes *campi* seja imprescindível para uma rica troca de experiência (\*\*\*\* \*ind\_03, score : 252.42)

no meu setor buscamos executar as tarefas a partir da pesquisa sobre o tema e apresentação dos resultados à equipe seja em reuniões formais ou através do grupo de *whatsapp* do setor (\*\*\*\* \*ind\_07, score : 187.93)

sugiro que o curso tenha outras edições para que o máximo de servidores TAE tome conhecimento das normativas que nos regem, suas atualizações e troquem informações com profissionais dos outros *campi*. Essa troca é fundamental, principalmente para servidores novos na instituição (\*\*\*\* \*ind\_11, score : 150.14)

o curso superou minhas expectativas pois não tinha ideia da dinâmica e acredite todas as aulas foram muito objetivas dentro do assunto proposto. A troca de experiências e aprendizado com profissionais tão distintos foi incrível (\*\*\*\* \*ind\_08, score : 144.89)

a experiência neste curso foi sem dúvida muito importante. Primeiro pela possibilidade de relacionamento e percepção de pontos de vista muito semelhantes entre os servidores TAE de diferentes setores (\*\*\*\* \*ind\_03, score : 120.38)

eu acho esse trabalho que você tem desenvolvido e até o curso fazendo parte dele muito interessante. Achei de muito valor para nós e fiz com muito prazer todas as tarefas. Achei você um excelente professor. Eu fiquei muito orgulhosa de você pertencer a nossa categoria (\*\*\*\* \*ind\_09, score : 123.68)

O questionário de pesquisa etapa 1, que havia sido respondido por 96 servidores TAE da Rede Federal para a aplicação do produto, foi respondido pelos 13 participantes do evento-teste, como questionário de pesquisa etapa 2, no início do curso. A título de observação dos resultados, foi feito um exercício de comparação dos resultados encontrados em rede nacional e os resultados indicados a partir do questionário respondido pelos cursistas.

A tabela 4 sintetiza os resultados - obtidos na etapa 1 e na etapa 2 - das médias

referentes à Autoeficácia Generalizada (AEG), Eficácia Coletiva (EC), Autoeficácia para o Trabalho (AET), satisfação com as compensações do trabalho (ST – compensações), satisfação com as relações no trabalho (ST – relações) e satisfação com o conteúdo do trabalho (ST – conteúdo). Ressalta-se que a escala de Likert utilizada para AEG e EC foi a de 1 a 4 e as demais escalas foram de variação de 1 a 6.

**Tabela 4** - Questionário de pesquisa por etapa (1 e 2)

	AEG	EC	AET	ST (Compensações)	ST (Relações)	ST (Conteúdo)
<b>Etapa 1 (N96)</b>	3,05	3,25	5,25	4,36	4,82	4,57
<b>Etapa 2 (N13)</b>	3,13	3,44	5,4	4,68	5,48	5,1

Fonte: Autor, (2020.)

Observa-se que o comparativo dos resultados não apresentou diferenças significativas entre as etapas 1 e 2 de coleta de dados. A fala de um dos cursistas, apresentada a seguir, em referência aos dados apresentados no evento-teste a respeito dos resultados da pesquisa etapa 1, corroboram com a aproximação dos dados entre as duas etapas da pesquisa.

Eu acho que está totalmente de acordo com a realidade, acho que espelha exatamente, é a nossa cara, só para confirmar que eu acho que isso aí tá certinho. (Ind\_09)

Por meio deste exercício de comparação, foi possível observar que, mesmo em etapas diferentes de aplicação do questionário de pesquisa, o resultado não apresentou variações importantes. Inclusive na análise de cada item do questionário, o que se verificou foi uma grande similaridade entre as etapas 1 e 2 do questionário.

Para a avaliação dos produtos educacionais, curso e *e-Book*, utilizou-se um questionário de avaliação de reação, o qual abrange a ministração, a temática, o conteúdo e o material de apoio.

A avaliação de reação é também parte do curso como PE, pois trata-se de um instrumento comumente adotado para que participantes de cursos e treinamentos

exponham o nível de satisfação com a programação, o material de apoio, a aplicabilidade, a didática e os resultados do evento.

Na ocasião do encerramento do evento-teste, os cursistas responderam ao questionário *online* de avaliação de reação, o qual utiliza escala de Likert de 1 a 4 para o grau de satisfação do aluno com o curso, sendo: 1 para fraco; 2 para regular; 3 para bom; e 4 para ótimo.

A tabela 5 apresenta o resultado da avaliação quanto ao curso, onde tanto o curso quanto o *e-Book* são avaliados em relação ao conteúdo, formato, aplicabilidade e relevância, entre outros.

**Tabela 5 - Avaliação de reação quanto ao curso**

<b>Quanto ao curso:</b>	<b>Fraco</b>	<b>Regular</b>	<b>Bom</b>	<b>Ótimo</b>	<b>Total</b>	<b>Média Ponderada</b>
<b>Material didático (clareza do texto e conteúdo, formato)</b>	0	0	5	7	12	3.58
<b>Recursos logísticos (acessibilidade e estabilidade da plataforma digital)</b>	0	1	0	11	12	3.83
<b>Organização do evento (divulgação, inscrições, orientações etc)</b>	0	0	1	11	12	3.92
<b>Alcance dos objetivos</b>	0	0	2	10	12	3.83
<b>Aplicabilidade no trabalho</b>	0	0	3	9	12	3.75
<b>Relevância dos temas para alcance dos objetivos</b>	0	0	1	11	12	3.92
<b>Carga horária</b>	0	1	3	8	12	3.58

Fonte: Autor, (2020.)

A média da avaliação nesta seção do questionário foi de 3,77, e pode-se destacar a nota alta do item referente à relevância dos temas para alcance dos objetivos. Com média 3.92, este item abrange curso e *e-Book*, pois ambos abordam as mesmas temáticas.

Nenhum item recebeu marcação do nível fraco e dois receberam marcação

regular (recursos logísticos e carga horária). Quanto a recursos logísticos, não se observou comentários sobre o assunto durante os encontros. A respeito de carga horária, houve sugestões de aumento da carga horária do curso.

A seção do questionário que avaliou o curso quanto ao aprendizado é composta de quatro itens, conforme mostra a tabela 6.

**Tabela 6 - Avaliação de reação quanto ao aprendizado**

<b>Quanto ao aprendizado:</b>	<b>Fraco</b>	<b>Regular</b>	<b>Bom</b>	<b>Ótimo</b>	<b>Total</b>	<b>Média Ponderada</b>
<b>Contribuição do curso para meu desempenho funcional</b>	0	0	4	8	12	3.67
<b>Troca de experiências entre os participantes do curso</b>	0	0	0	12	12	4.00
<b>O evento correspondeu às minhas expectativas</b>	0	1	0	11	12	3.83
<b>O evento serviu de estímulo para mudanças em minha atitude pessoal</b>	0	1	0	11	12	3.83

Fonte: Autor, (2020.)

O aprendizado obteve média 3,83 na avaliação, vê-se que de todos os itens foram muito bem avaliados, com destaque para o item que diz respeito à troca de experiências entre os participantes do curso, classificado como ótimo, nota 4, por todos os avaliadores.

Este fato pode ser visto como uma expectativa do pesquisador correspondida, pois o ambiente de interação e de compartilhamentos entre os participantes foi incentivado no curso pela ligação direta da interatividade com a temática do evento, em especial, a TSC, a aprendizagem vicária, a persuasão verbal e os processos não formais de ensino na EPT.

A avaliação do facilitador do curso também costuma fazer parte das avaliações de reação. Esta seção é composta por 7 itens, discriminados na tabela 7.

**Tabela 7 - Avaliação de reação quanto ao facilitador**

<b>Quanto ao facilitador:</b>	<b>Fraco</b>	<b>Regular</b>	<b>Bom</b>	<b>Ótimo</b>	<b>Total</b>	<b>Média Ponderada</b>
<b>Conhecimento</b>	0	0	3	9	12	3.75
<b>Clareza e objetividade</b>	0	0	3	9	12	3.75
<b>Segurança no repasse do conteúdo</b>	0	0	1	11	12	3.92
<b>Pontualidade</b>	0	0	2	10	12	3.83
<b>Relacionamento com os participantes</b>	0	0	0	12	12	4.00
<b>Controle do tempo</b>	0	0	0	12	12	4.00
<b>Didática</b>	0	0	2	10	12	3.83

Fonte: Autor, (2020.)

A seção que avalia o facilitador obteve média 3,87 com destaque para a pontuação máxima, 4, dos itens relacionados ao controle do tempo e ao relacionamento com os participantes, que são fatores também ligados à dinâmica de interação proposta para promover a fluidez na aplicação do conteúdo programático do curso.

A avaliação geral do evento-teste, tabela 8, foi apresentada numa seção separada na avaliação de reação.

**Tabela 8 - Avaliação global do evento-teste**

<b>Avaliação global do evento:</b>	<b>Fraco</b>	<b>Regular</b>	<b>Bom</b>	<b>Ótimo</b>	<b>Total</b>	<b>Média Ponderada</b>
<b>Avaliação global do evento</b>	0	0	1	11	12	3.92

Fonte: Autor, (2020.)

O evento-teste alcançou ótimo resultado quando avaliado de forma global pelos cursistas. A média apresentada de 3,92 é similar às médias das demais seções, sendo apenas um pouco mais alta.

Vale destacar, a seguir, alguns relatos dos alunos a respeito da experiência vivenciada pela participação no evento-teste que objetivou a aplicação e a avaliação dos produtos educacionais produzidos neste TCC.

A experiência nesse curso foi muito gratificante, onde além de conhecer novas pessoas, revii outros que não via há muito tempo. Os temas foram muitos bons e pude aprender muito com cada um deles, os quais contribuíram para o sucesso do curso. O curso foi ótimo, teve conhecimento, debates, participações e eu tive o prazer de aprender um pouco mais com vocês todos, e hoje em dia, é uma coisa raríssima. Então gostei muito, então posso dizer uma coisa, aprendi muito.

Com relação ao curso, me faz crer que ações podem ser fortalecidas para engajamento de todos, a fim de que os servidores TAE possam ser valorizados e fortalecidos em seus labores, principalmente com tratamento igualitário aos docentes, sobretudo no que se refere à formação contínua.

A experiência neste curso foi, sem dúvida, muito importante. Primeiro pela possibilidade de relacionamento e percepção de pontos de vista muito semelhantes entre os servidores TAE de diferentes setores. Além disso, a possibilidade de reflexão e pensamento crítico sobre o trabalho desenvolvido, sobre as relações interpessoais e sobre o reconhecimento do trabalho, tiveram um efeito muito positivo para minha autoavaliação profissional.

Quanto ao curso, só tenho a agradecer. Discutir o assunto todos estes dias foi gratificante, minha única sugestão é aumentar o período de discussão sobre a parte teórica que ficou para o final e que eu perdi. Creio que realizar as demais discussões na medida da discussão teórica teria sido mais enriquecedor.

A minha palavra é essa que se falou um monte de vezes, satisfação.

Em relação ao curso, penso que foi acolhedor, de forma a não ser apenas informativo, mas de ter atuado de forma terapêutica e dinâmica. Trocamos experiências em uma via de mão dupla e nossa reflexão em relação ao trabalho e a nós mesmos pôde ser fomentada. Além de promover estímulos para o trabalho, nos trouxe também a oportunidade de conhecer novos colegas dispostos a fazer o melhor pelo desenvolvimento das IFES. Escrevemos, debatemos, analisamos questões polêmicas, formamos opiniões, creio que foi um trabalho de construção de pessoas e de ambientes organizacionais salutareos. Eu achei acolhedor, achei até um trabalho psicológico. As pessoas se juntaram, trocaram informações e experiências. Eu achei um trabalho muito bom, não ficou apenas e naquela aula de você só passar conteúdo, mas também de receber, também o nosso conteúdo. Acho que foi uma troca ampla, eu gostei, proposta muito boa, gostei, muito

bom, obrigada.

Ter acesso ao conteúdo desse curso, que tem perspectiva de formação omnilateral dos servidores e que proporcionou interação direta com os colegas, foi uma experiência que proporcionou reflexões que podem e devem gerar alterações de comportamento e posicionamentos pessoais e profissionais. Obrigada pela oportunidade de partilhar desse conhecimento.

A minha experiência no curso foi muito gratificante em entender a aplicação da autoeficácia no meu ambiente de trabalho e, a importância de ter segurança em todo o desenvolvimento das minhas atividades. Ainda tenho muito que aprender e praticar sem medo do aprendizado, pois sempre penso que falta alguma coisa, talvez por insegurança ou por medo de errar. Quanto as atividades escritas, espero que ajude você na sua dissertação. Parabéns pelo belo trabalho desenvolvido com os servidores TAE. Muito obrigada. Para mim foi gratidão, por todo conhecimento que você passou para gente.

Participar deste curso foi muito enriquecedor para mim na medida em que pude conhecer relatos de servidores TAE que atuam na EPT e que vivenciam experiências comuns ao meu cotidiano, com as realizações e dificuldades que enfrentamos em nossas rotinas de trabalho, os sentimentos que partilhamos, nossas forças e fraquezas. O curso resultou em um encorajamento para a continuidade do esforço e da vontade de desenvolver um trabalho cada vez melhor, agora cientes de como a autoeficácia é importante para o atingimento desse objetivo, crendo em nossa própria capacidade de realizar as tarefas que nos são apresentadas e conscientes da relevância do papel de educadores não docentes.

Minha experiência neste curso foi muito boa, serviu para reforçar o meu entendimento de que não deve existir divisão entre docentes e servidores TAE, que somos colaboradores e parte fundamental da comunidade escolar. Para isso, é importante que o TAE tenha o seu protagonismo nesse processo, que invista na capacitação e qualificação, que seja o agente motivador e transformador. Instigante, incentivador e esclarecedor. Combinou, corroborou com o que a gente sente de valorização e reconhecimento, eu gostei muito.

Daniel espero que seu trabalho seja a porta de entrada para vários outros trabalhos correlatos. Hoje você está iniciando, falando do geral que é a Lei 11091, a parte geral dos técnicos, mas de repente outros trabalhos no futuro fazendo referência não só ao geral, mas às atribuições dos cargos dentro dos setores.

O curso apresenta temáticas muito interessantes e que agregam valor aos servidores TAE. A área da educação ainda tem muito a ser valorizada, mas se cada um fizer a sua parte se capacitando e melhorando o seu ambiente de trabalho, aos poucos as novas práticas se sobreporão às antigas e ineficazes. Acho muito importante que a temática seja replicada para que outros servidores possam ter a oportunidade de contato com o conteúdo e que possam aplicar em seu dia a dia funcional. Obrigada pela oportunidade de aprendizado.

## 5. PRODUTO EDUCACIONAL (APÊNDICE A)

A conceituação de produto educacional como um objeto de aprendizagem demanda a proposta de apresentar neste trabalho de conclusão de curso, dois produtos, um *e-Book* e um curso, pois ambos são objetos de aprendizagem elaborados de acordo com os requisitos atribuídos aos produtos educacionais regulados pela CAPES.

A motivação maior para produzir dois produtos, foi vislumbrar a possibilidade de alcançar o público-alvo de forma mais abrangente, e assim, oferecer o *e-Book* para os servidores TAE que buscam individualmente o seu desenvolvimento e disponibilizar o curso às instituições da Rede Federal para realização de eventos de capacitação para servidores TAE.

O processo de pesquisa focou no estudo da viabilidade e da forma de aplicar aos servidores TAE da Rede Federal, as referências e os conceitos teóricos da Autoeficácia, da satisfação no trabalho, da EPT e da carreira dos servidores TAE.

A partir dos conceitos e cenários pesquisados, decidiu-se pelo desenvolvimento dos seguintes materiais educativos: curso (Como posso (me) ajudar? A Autoeficácia para o Trabalho e os Servidores TAE.) e *e-Book* (SERVIDOR TAE, PRESENTE NA EPT! Contribuições das crenças de Autoeficácia.).

Os referidos produtos educacionais, foram elaborados sob as perspectivas de Kaplún (2003) e Zabala (2015). Assim, a construção destes, é baseada na função social do ensino e na concepção sobre os processos de aprendizagem preconizadas por Zabala (2015) e também nos eixos de análise e construção de mensagens educativas defendidos por Kaplún (2003).

Zabala (2015) ressalta a importância de diferenciar, de forma prática e não acadêmica, os diversos tipos de conteúdo segundo sua natureza, pois isso nos permite inferir como são aprendidos e, conseqüentemente, orienta-nos sobre o modo de ensiná-los. Nessa ótica, vale a descrição expositiva dos produtos educacionais em seus três eixos (o conceitual, o pedagógico e o comunicacional), considerando também que, segundo Kaplún (2003), o processo de produção de um material educativo é uma tríplice aventura: a da criação, a do próprio material e a do uso posterior.

Para o primeiro eixo, o conceitual, Kaplún (2003) pontua dois tipos de pesquisa: uma do tipo diagnóstico e outra do tipo temático. Esta responde pela parte do conhecimento profundo da matéria em questão e aquela diz respeito à escolha das ideias centrais bem como à definição do tema, a fim de gerar uma experiência de aprendizado.

Nesse sentido, o eixo conceitual destes produtos educacionais (PE) é: o potencial de contribuição da Teoria da Autoeficácia no desenvolvimento pessoal e profissional do servidor TAE. O caráter procedimental e o atitudinal também compõem o eixo conceitual na visão de Zabala (2015), dessa forma, o *e-Book* e o roteiro do curso atendem ao quesito procedimental como materiais de apoio e consulta.

Quanto ao caráter atitudinal, este se revela na proposta do curso e do *e-Book* de proporcionar reflexões dos servidores TAE quanto à importância do seu sentimento de pertencimento aliado a uma formação cidadã, integral e continuada.

Referente ao eixo pedagógico, Kaplún (2003) destaca essencialmente o objetivo de se estabelecer um ponto de partida e um ponto de chegada para o destinatário do material, onde serão inseridas as possibilidades de reflexões sobre a temática. No caso dos produtos em questão, este eixo foi construído a partir das conclusões da análise do questionário disponibilizado aos servidores TAE da Rede Federal, no qual foram abordados dados sociodemográficos, percepções de Autoeficácia e grau de satisfação no trabalho.

O terceiro eixo, o comunicacional, para Kaplún (2003), refere-se ao veículo no qual se percorre o caminho definido pelos eixos anteriores, completando o PE. Nesse caso, foram escolhidos o curso e o *e-Book* como o veículo, devido às possibilidades de compartilhamento das experiências dos participantes no caso do curso e à praticidade de acesso oferecida pelo livro virtual, o *e-Book*. Para essa etapa, a criatividade e a empatia foram elementos essenciais na customização dos produtos educacionais.

Os produtos foram aplicados aos servidores TAE por meio da realização do evento-teste para os participantes da pesquisa e estes realizaram, na ocasião, a avaliação do curso e do *e-Book*.

Quanto ao curso, para este PE se tornar aplicável, foi elaborado um roteiro que

abrange, desde as ideias da concepção do produto, aos recursos didáticos como: planos de aula, *slides*, formatação da sala de aula remota, *links* para o *e-Book* e para materiais extras como documentos e vídeos, entre outros.

Ressalta-se a possibilidade de customizações do curso, conforme o contexto da demanda e do público-alvo a ser trabalhado. Dessa forma, pode-se inserir no programa do curso, assuntos mais específicos, caso a turma, por exemplo, seja composta por participantes de um mesmo cargo ou de um mesmo setor da instituição.

O intuito é que a referida mensagem educacional alcance os servidores TAE que atuam nas instituições da Rede Federal, e os inspire a acreditar que são capazes de participar como agentes efetivos de uma Educação Profissional e Tecnológica de excelência, à serviço dos alunos e da sociedade.

A respeito do *e-Book*, as quatro lições contidas nesta obra versam sobre as oportunidades reveladas no decorrer de todo o processo da pesquisa científica. Este produto é o livro-base do curso integrante deste TCC e está dividido em 4 lições.

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 Bandura (2008) 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.

## **6 CONCLUSÕES (CONSIDERAÇÕES FINAIS)**

Quando o trabalho de pesquisa foi iniciado, constatou-se que as instituições da Rede Federal costumam incorporar às suas estratégias de gestão de pessoas, temáticas como: motivação, engajamento, satisfação no trabalho e qualidade de vida dos seus servidores.

Constatou-se também que os constructos da Autoeficácia são aplicados para tratar as referidas demandas, mesmo que a maior parte dos estudos e artigos referentes à temática, no campo da educação, se dediquem aos discentes e docentes, abrindo assim, uma lacuna para as pesquisas focadas nos servidores TAE.

Por isso, era importante realizar um estudo científico com a seguinte temática: Desenvolvimento pessoal e profissional de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE): contribuições das crenças de Autoeficácia.

Diante disso, a pesquisa propôs o objetivo geral de analisar o potencial do debate sobre crenças de Autoeficácia e satisfação no trabalho para o desenvolvimento pessoal e profissional de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) de Instituições que compõem a Rede Federal.

O objetivo específico de investigar as relações entre Autoeficácia, características sociodemográficas e satisfação no trabalho, no contexto da atuação dos servidores TAE da Rede Federal foi investigado, principalmente por meio de pesquisa quantitativa, realizada para embasar a elaboração do produto educacional, e qualitativa, a qual analisou os dados gerados pela aplicação do produto.

Segundo objetivo específico, construir um protótipo do evento de desenvolvimento para servidores técnicos, voltado a promover a sensibilização do potencial da ação das crenças da Autoeficácia para o desempenho das atividades profissionais no âmbito de atuação dos servidores dos cargos Técnico-Administrativos em Educação da Rede Federal. Este objetivo foi observado pelo pesquisador, principalmente, na ocasião da realização do curso de extensão “Como posso (me) ajudar? A Autoeficácia para o Trabalho e os servidores TAE”.

Avaliar a funcionalidade do evento de capacitação por meio da avaliação de reação do curso ministrado, foi o terceiro objetivo específico da pesquisa e este foi tratado e obteve resultado favorável na avaliação dos cursistas quanto à aplicabilidade

dos saberes e experiências vivenciados no evento-teste, na vida profissional e pessoal dos participantes.

As questões levantadas para desenvolver o estudo e a pesquisa do problema, diziam respeito às relações entre percepções de Autoeficácia, fatores sociodemográficos e satisfação no trabalho no âmbito da atuação dos servidores TAE da Rede Federal; e às lacunas e oportunidades observadas pelos servidores TAE para promover o desenvolvimento de competências aliado à qualidade de vida destes.

Ainda sobre as questões do estudo, investigou-se as contribuições de um evento de desenvolvimento voltado para a formação do indivíduo crítico, apoiada nas crenças de Autoeficácia para o Trabalho com ênfase na satisfação no trabalho. Foi investigado também em que medida reflexões sobre crenças de Autoeficácia e sobre satisfação no trabalho poderiam colaborar para o desenvolvimento pessoal e profissional de servidores TAE da Rede Federal.

Todas as questões de estudo foram investigadas e apontaram para a discussão das temáticas relativas à carreira dos servidores TAE e à Educação Profissional e Tecnológica, além das temáticas já pré-estabelecidas, referentes à Autoeficácia e à satisfação no trabalho.

Além de ratificar a definição do referencial teórico, as questões de estudo mostraram a pertinência da escolha do curso remoto e do *e-Book* como os produtos educacionais adequados como veículos de transmissão da mensagem aos servidores TAE da Rede Federal.

Dessa forma chegou-se à proposta para responder ao problema de pesquisa, que era o seguinte: 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?

Durante o trabalho de pesquisa foram aplicadas metodologias de abordagem quantitativa, qualitativa, descritiva e exploratória para as distintas formas de coleta e análise de dados.

Nesse contexto foram analisados relatórios integrados de instituições da Rede Federal para identificar as estratégias e demandas de gestão de pessoas referentes

aos servidores. Para identificar o potencial de contribuição da Teoria da Autoeficácia na atuação dos servidores TAE foi realizada uma revisão integrativa.

Servidores TAE da Rede Federal participaram da pesquisa, respondendo a um questionário *online* sobre o perfil sociodemográfico, percepção de Autoeficácia e de satisfação no trabalho no âmbito das instituições de EPT.

Parte destes servidores se voluntariou para o evento-teste do curso, o qual gerou dados referentes à participação nas discussões oportunizadas e à avaliação do evento. Estes dados foram submetidos à análise qualitativa.

A análise dos resultados permitiu a reelaboração dos produtos educacionais destinados a levar aos servidores TAE a oportunidade de reflexões intimistas, por meio da leitura do *e-Book*, e de provocações coletivas vivenciadas no curso.

Então, por meio da leitura do *e-Book* e/ou da participação do curso, o servidor TAE é incentivado a refletir sobre sua capacidade de atuar como agente do seu desenvolvimento pessoal e profissional, consciente do seu papel imprescindível na Educação Profissional e Tecnológica oferecida pela Rede Federal.

Com isso, o problema de estudo é tratado, a partir do momento em que o servidor TAE é provocado a se ver, pela ótica da Autoeficácia para o Trabalho e demais conceitos abordados nos produtos educacionais, 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.

Durante o processo deste estudo científico identificou-se como limitação, a escassez de artigos e outras literaturas voltados para os servidores TAE, no âmbito da EPT, principalmente com a abordagem dos constructos da Teoria Social Cognitiva de Bandura (2008).

A partir do fato identificado na revisão integrativa, de que a TSC no Brasil tem seus estudos concentrados nos processos de aprendizagem dos alunos e na Autoeficácia docente, recomenda-se expandir estes estudos aos servidores TAE como forma de equalização na atenção dispensada aos atores da EPT na Rede Federal.

O olhar acadêmico para esta recomendação poderá redundar em estudos cada

vez mais específicos e na elaboração de recursos educacionais que visem consolidar a participação efetiva do servidor TAE na educação oferecida na Rede Federal, e, conseqüentemente, impactar positivamente na qualidade de vida e na motivação destes servidores.

Recomenda-se estudar, além da Autoeficácia para o Trabalho, a Autoeficácia para tarefas mais específicas, como monitoria de alunos, orientação educacional, licitação entre tantas outras atividades.

Pode-se testar a aplicabilidade de outros constructos da TSC à atuação dos servidores TAE, como por exemplo: autorregulação, agência humana, desengajamento moral ou aprendizagem social

Pode-se destinar a pesquisa a cargos específicos, como bibliotecários, técnicos de laboratório, técnicos em assuntos educacionais, assistentes de alunos, assistentes em administração entre tantos outros.

Outra recomendação é realizar a pesquisa exclusivamente com os servidores TAE da mesma instituição e com a contribuição mais estreita da área de gestão de pessoas, visando maior customização dos produtos educacionais.

Conforme o resultado geral obtido, notou-se o potencial das crenças de autoeficácia contribuírem na valorização do papel dos servidores TAE para a estruturação de práticas educativas voltadas para a educação integral em EPT, na instituição e na Rede Federal como um todo. Sem desconsiderar a possibilidade dessa concepção se estender a outras redes públicas e até privadas de ensino.

## REFERÊNCIAS

- ABBAD, Gardênia; GAMA, Ana L. G.; BORGES-ANDRADE, Jairo E. **Treinamento: análise do relacionamento da avaliação nos níveis de reação, aprendizagem e impacto no trabalho.** Revista de Administração contemporânea, v. 4, p. 25-45, 2000.
- ALVES, Vera L. dos S. et al. **Capital psicológico positivo e engagement no trabalho: estudo de caso.** 2015. Dissertação de Mestrado.
- 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 G.; POLYDORO, Soely A. J. (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.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Traduzido por Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BARROS, Marizeth A.; OLIVEIRA, José A. de; SPYRIDES, Maria H. C. **Um estudo sobre autoeficácia no trabalho e características sociodemográficas de servidores de uma universidade federal.** REGE-Revista de Gestão, v. 19, n. 4, p. 571-587, 2012.
- BARROS, Marizeth; BATISTA-DOS-SANTOS, Ana C. **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. **INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2021.** Diário Oficial da União, Poder executivo, Brasília, DF, 03 fev. 2021, Edição 23, Seção 1, Pág 12
- BRASIL. **Lei Nº 452, de 5 de julho de 1937.** Organiza a Universidade do Brasil. Presidência da República. 1937.
- BRASIL. **Lei Nº 3.780, de 12 de julho de 1960.** Dispõe sobre a Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo, estabelece os vencimentos correspondentes e dá outras providências. Presidência da República. 1960.
- BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União [da] República Federativa do Brasil, p. 23935-23935, 1990.

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

BRASIL. **Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008.** Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os institutos federais de educação, ciência e tecnologia e dá outras providências. Casa Civil, Brasília DF. 2008.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Funcionários de escolas:** cidadãos, educadores, profissionais e gestores / João Antonio Cabral de Monlevade, – 4ª ed. atualizada e revisada – Cuiabá: Universidade Federal de Mato Grosso, Rede e-Tec Brasil, 2012

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.

CAMARGO, Brígido V.; JUSTO, Ana M. **IRAMUTEQ:** um software gratuito para análise de dados textuais. Temas em psicologia, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013.

CARDOSO, Hugo F.; BAPTISTA, Makilim N. **Escala de autoeficácia no trabalho (EAE-T):** construção e estudos psicométricos. Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, v. 12, n. 1, p. 3-18, 2019.

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

CASTELO, Leticia B.; LUNA, Iúri N. **Crença de autoeficácia e identidade profissional:** Estudo com professores do ensino médio. Psicologia Argumento, v. 30, n. 68, 2017.

COIMBRA, Susana; FONTAINE, Anne M. **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.

COIMBRA, Susana; FONTAINE, Anne M. **Adaptação da escala de auto-eficácia generalizada percebida (Schwarzer & Jerusalem, 1993).** Avaliação psicológica: formas e contextos, 1999.

CONSTANTINO, Giovani L. G.. **Determinantes da satisfação no trabalho e seus reflexos no desempenho:** um estudo com servidores de uma universidade federal. 2019. Dissertação (Mestrado Administração Pública). Universidade Federal de

Pelotas.

COUTO, Maria J. B. L. F. **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 E. **Gramsci, os pioneiros e a educação integral**. *Filosofia e Educação*, v. 2, n. 1, p. 9-22, 2010.

DE LIMA, Thatiana H. *et al.* **Autoeficácia para atividades ocupacionais: Uma Comparação entre as gerações X e Y**. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 17, n. 2, p. 201-210, 2016.

FONSECA, João J. S. D. **Metodologia da pesquisa científica**. Apostila (Apostila de Disciplina) – Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, p. 127. 2002.

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

GIL, Antonio C. *et al.* **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

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).

KAPLÚN, Gabriel. **Material educativo: a experiência de aprendizado**. *Comunicação & Educação*, n. 27, p. 46-60, 2003.

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

MUGNAINI, Rogério; STREHL, Letícia. **Recuperação e impacto da produção científica na era Google: uma análise comparativa entre o Google Acadêmico e a Web of Science**. *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*, n. Esp, p. 92-105, 2008.

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.

NOVAES, VLADIMIR P. *et al.* **ANTECEDENTES E CONSEQUENTES DA PROSPERIDADE NO TRABALHO: UM MODELO DE MEDIAÇÃO MODERADA**. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, v. 21, n. 1, 2020.

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. (PDF).

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.

PIRES JUNIOR, Osvaldo *et al.* **O IMPACTO DO CAPITAL PSICOLÓGICO E DO SUPORTE ORGANIZACIONAL SOBRE A SATISFAÇÃO NO TRABALHO.** 2015. Dissertação de mestrado

REAL, Rafael R. A. **Felt-accountability:** um estudo de caso em um grupo familiar de médio porte. 2019. Dissertação de mestrado.

RIBEIRO, Leonor N. H. de F.. **Os millennials e o trabalho:** exploração das relações entre horas extraordinárias, autoeficácia, envolvimento e desempenho no trabalho. 2020. Dissertação de mestrado. Instituto Superior de Economia e Gestão.

RIBEIRO, Marcelo A.; MELO-SILVA, Lucy L. **Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira Vol. 1:** Enfoques Teóricos contemporâneos e modelos de intervenção. Vetor Editora Psico Pedagógica LTDA, 2016.

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

SALVIATI, Maria E. **Manual do aplicativo Iramuteq (versão 0.7 Alpha 2 e R Versão 3.2. 3).** Compilação, organização e notas de Maria Elisabeth Salviati, 2017.

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

SILVA, Kátia R. X. da; DINIZ, Maria E. B. M. APRENDER A APRENDER: uma proposta de formação continuada de professores no contexto do Mestrado Profissional em Práticas de Educação Básica do Colégio Pedro II (MPPEB). *In* SILVA, Kátia R. X. da; MOREIRA, Marcelle (Org.). **Teoria Social Cognitiva e a formação do professor pesquisador.** Curitiba: CRV, v.1, p.31-49, 2016.

SOUZA, Eduardo P. R. de. **Avaliação de autoeficácia no contexto profissional em uma empresa júnior.** 2016. Monografia (Graduação em Administração). Universidade de Brasília.

SOUZA, Marcela T. de; SILVA, Michelly D. da; CARVALHO, Raquel de. **Revisão integrativa:** o que é e como fazer. Einstein (São Paulo), 8(1), 102-6. doi: 10.1590/s1679-45082010rw1134, 2010.

VIEIRA, Diana A. **Transição do ensino superior para o trabalho:** O poder da autoeficácia e dos objectivos profissionais. Vida Economica Editorial, 2014.

VIEIRA, Diana.; COIMBRA, Joaquim L. University-to-work transition: The development of a self-efficacy. In: **Comunicação apresentada no Congresso Internacional da International Association of Vocational and Educational Guidance (IAVEG), Careers in context: New challenges and tasks for guidance and counselling.** 2005. p. 106.

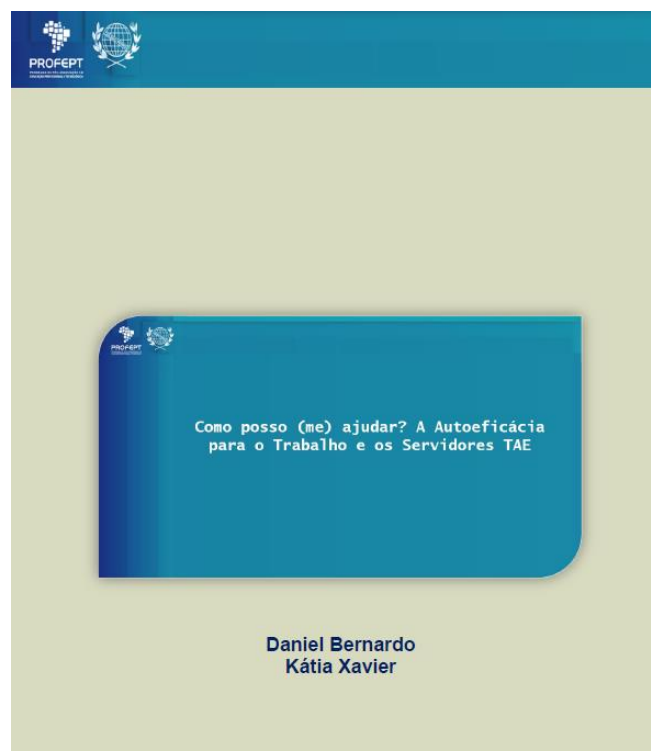
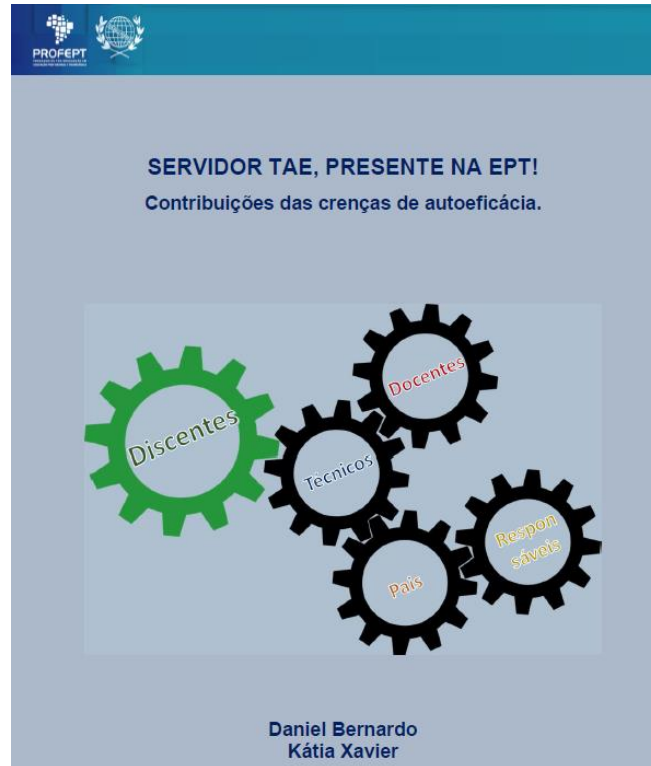
ZABALA, Antoni. **A prática educativa: como ensinar.** Penso Editora, 2015.

## APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL

e-Book e curso disponíveis em:

<https://sites.google.com/view/servidores-tae-autoeficacia>

<https://educapes.capes.gov.br>



## APÊNDICE B – Instrumento de coleta de dados: Questionário para servidores Técnico-Administrativos em Educação da Rede Federal

Questionario\_Daniel\_Bernardo\_VERSAO\_FINAL



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
COLÉGIO PEDRO II  
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP/CP II



### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – MAIORES DE IDADE

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa denominada Desenvolvimento pessoal e profissional de Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE): contribuições das crenças de autoeficácia, realizada no âmbito do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC) do Colégio Pedro II e que diz respeito a um trabalho de dissertação de Mestrado.

**1. OBJETIVO:** O objetivo do estudo é analisar o potencial do debate sobre crenças de autoeficácia e satisfação no trabalho 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. Com base na análise qualitativa e quantitativa desses dados, pretende-se propor um evento de extensão voltado ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores TAE que atuam na Rede Federal.

**2. PROCEDIMENTOS:** a sua participação consistirá em: (1) responder a um questionário *online*, no qual constam questões sobre aspectos pessoais, sobre a sua rotina de trabalho e sobre como essa rotina é avaliada por você e (2) opcional - participar de um de evento *online* voltado para o desenvolvimento pessoal e profissional de servidores TAE da Rede Federal.

**3. POTENCIAIS RISCOS E BENEFÍCIOS:** Toda pesquisa oferece algum tipo de risco. Nesta pesquisa, o risco pode ser avaliado como mínimo, isto é, você pode apresentar algum desconforto, constrangimento ou sentir-se envergonhado ao responder o questionário e ao participar do evento. Objetivando minimizar esses riscos, a sua participação será anônima. Além disso, você terá a oportunidade de revelar incômodos, fazer sugestões, solicitar ao pesquisador o esclarecimento de possíveis dúvidas e até mesmo desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem prejuízo algum para o seu trabalho ou para a sua vida pessoal. A pesquisa não trará benefícios diretos para você. Por outro lado, indiretamente, os benefícios dizem respeito às contribuições do estudo para o aprimoramento da formação em serviço dos servidores TAE da Rede Federal e à melhoria do desenvolvimento pessoal e profissional desses servidores.

**4. GARANTIA DE SIGILO:** os dados da pesquisa serão publicados/divulgados em livros e revistas científicas. Asseguramos que a sua privacidade será respeitada e o seu nome ou qualquer informação que possa, de alguma forma, o (a) identificar, será mantida em sigilo. O pesquisador responsável se compromete a manter os dados da pesquisa em arquivo, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa.

**5. LIBERDADE DE RECUSA:** a sua participação neste estudo é voluntária e não é obrigatória. Você poderá se recusar a participar do estudo ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar.

**6. CUSTOS, REMUNERAÇÃO E INDENIZAÇÃO:** a participação neste estudo não terá custos adicionais para você. Também não haverá qualquer tipo de pagamento devido a sua participação no estudo. Fica garantida indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, nos termos da Lei.

**7. ESCLARECIMENTOS ADICIONAIS, CRÍTICAS, SUGESTÕES E RECLAMAÇÕES:** O pesquisador garante a você livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências. Você poderá ter acesso ao pesquisador Daniel Bernardo da Silva pelo telefone (21) 96402-8304 ou pelo e-mail [danielbernardosilva@hotmail.com](mailto:danielbernardosilva@hotmail.com). Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Colégio Pedro II (CEP/CP II), situado no Endereço: Campo de São Cristóvão nº 177, prédio da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC), sala 202-B – São Cristóvão – Rio de Janeiro, CEP 29921-903, pelo telefone: 21 3891-0020 ou pelo e-mail: [cep@cp2.g12.br](mailto:cep@cp2.g12.br). Você poderá guardar uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Basta seguir as instruções para *download* da imagem do TCLE após clicar em “OK”. Caso você concorde em participar, deverá clicar na opção “Eu li e concordo em participar da pesquisa” para prosseguir e responder às perguntas.

Endereço: Campo de São Cristóvão nº 177, prédio da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC), sala 202-B – São Cristóvão – Rio de Janeiro, CEP 29921-903. TEL: 21 3891-0020 – Email: [cep@cp2.g12.br](mailto:cep@cp2.g12.br)  
Site: <http://www.cp2.g12.br/blog/cepepii/>

Página 1 de 1

**ATENÇÃO. Para fazer o download do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido:**

- A) Se você estiver no celular, clique sobre a imagem, mantenha pressionada e salve o arquivo.  
B) Se você estiver no computador, clique com o botão direito sobre a imagem e salve o arquivo.

**\* 1. Assinale aqui a sua decisão.**

- Eu li e concordo em participar da pesquisa. Desejo prosseguir e responder o questionário.  
 Não quero participar.

**Questionário\_Daniel\_Bernardo\_VERSAO\_FINAL****\* 2. Qual cargo você ocupa?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="radio"/> Assistente de Aluno          | <input type="radio"/> Pedagogo                            |
| <input type="radio"/> Assistente em Administração  | <input type="radio"/> Técnico de Laboratório              |
| <input type="radio"/> Auxiliar de Biblioteca       | <input type="radio"/> Técnico de Tecnologia da Informação |
| <input type="radio"/> Auxiliar em Administração    | <input type="radio"/> Técnico em Assuntos Educacionais    |
| <input type="radio"/> Bibliotecário-Documentalista | <input type="radio"/> Técnico em Contabilidade            |
| <input type="radio"/> Médico                       |   |
| <input type="radio"/> Outro (especificar):         |   |

**\* 3. Qual é o nível de escolaridade exigida para cargo que você ocupa, conforme o edital ao qual você concorreu:**

- Ensino Fundamental  
 Ensino Médio  
 Ensino Superior  
 Não sei responder

**\* 4. Você ocupa função de chefia?**

- Não  
 Sim

**\* 5. Este é seu primeiro cargo público?**

- Não  
 Sim

\* 6. Há quantos anos você trabalha na atual Instituição?

- Há menos de 1 ano                       De 11 a 15 anos  
 De 1 a 5 anos                               Há mais de 15 anos  
 De 6 a 10 anos

Outro (especifique)

\* 7. Há quantos anos você ingressou no mercado de trabalho?

- Há menos de 1 ano                       De 11 a 15 anos  
 De 1 a 5 anos                               Há mais de 15 anos  
 De 6 a 10 anos

Outro (especifique)

\* 8. Qual a sua escolaridade? \*

(Informe apenas o nível de escolaridade da sua última formação completa)

- Ensino Fundamental                       Especialização  
 Ensino médio                                 Mestrado  
 Ensino Médio Profissionalizante         Doutorado  
 Ensino Superior                               Pós-doutorado  
 Outro (especifique)

\* 9. Sua última formação foi em que tipo de instituição?

- Pública  
 Privada

\* 10. Qual é a sua faixa etária?

- 18 a 20 anos                                 41 a 50 anos  
 21 a 30 anos                                 51 a 60 anos  
 31 a 40 anos                                 61 anos ou mais

Informe aqui a sua idade

**\* 11. Gênero**

- Masculino  
 Feminino  
 Prefiro não dizer  
 Outro (por favor especifique)

**\* 12. Estado Civil**

- Solteiro  Viúvo  
 Casado ou afim  Não desejo informar  
 Separado ou divorciado

**\* 13. Tem filhos?**

- Não  
 Sim (especifique quantos)

**\* 14. Renda per capita familiar**

- Até R\$ 1.000,00  De R\$ 6.001,00 a R\$ 8.000,00  
 De R\$ 1.001,00 a R\$ 2.000,00  De R\$ 8.001,00 a R\$ 10.000,00  
 De R\$ 2.001,00 a R\$ 4.000,00  Acima de R\$ 10.000,00  
 De R\$ 4.001,00 a R\$ 6.000,00  Não desejo informar

Questionario\_Daniel\_Bernardo\_VERSAO\_FINAL

15.

Seguem-se afirmações que correspondem à forma como as pessoas pensam e agem quando confrontadas com determinadas situações, tanto em contexto de trabalho, como no seu dia-a-dia, e algumas questões relacionadas ao senso de coletividade na instituição.

Fonte: Adaptado de Escala de Autoeficácia Generalizada – EAEG (Schwarzer e Jerusalem, 1993; Coimbra & Fontaine, 1999. Apud Couto, 2012)

**Por favor, leia com atenção as afirmações e, para cada uma, assinale a opção que corresponde a sua opinião:**

- 1 = Discordo totalmente**  
**2 = Discordo em parte**  
**3 = Concordo em parte**

## 4 = Concordo totalmente

	1 - Discordo totalmente	2 - Discordo em parte	3 - Concordo em parte	4 - Concordo totalmente
Se me esforçar o suficiente, posso sempre lidar com problemas difíceis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mesmo que alguém me faça frente (oposição), posso sempre encontrar meios e formas de conseguir aquilo que quero.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É fácil, para mim, manter os meus objetivos e atingir as minhas metas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho a certeza que consigo lidar eficazmente com problemas inesperados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Graças aos meus recursos, sei como lidar com situações imprevistas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se eu investir o esforço necessário, consigo resolver a maioria dos meus problemas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posso permanecer calmo/a quando estou perante dificuldades porque posso contar com a minha capacidade de lidar com as situações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando me confronto com um problema, geralmente encontro várias soluções.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se eu tenho problemas, geralmente posso pensar em alguma coisa para os resolver.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Independentemente do que possa acontecer, normalmente sou capaz de controlar a situação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minha Instituição é percebida como relevante pela sociedade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 - Discordo totalmente	2 - Discordo em parte	3 - Concordo em parte	4 - Concordo totalmente
Minha categoria (TAEs) é percebida como relevante pela Instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minha equipe de trabalho é percebida como relevante pela instituição.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu trabalho é percebido como relevante pela minha equipe de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minha equipe de trabalho é comprometida com a missão da Instituição.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Questionario\_Daniel\_Bernardo\_VERSAO\_FINAL

16.

Fonte: Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho  
(AETT; Vieira & Coimbra, 2005. Apud Couto, 2012)

Para cada sentença, indique em que medida se sente confiante na sua capacidade atual para desempenhar a atividade apresentada.

Marque o número correspondente na coluna "Nível de Confiança", de acordo com a seguinte escala:

*Nada confiante 1 2 3 4 5 6 Totalmente confiante*

**Quão confiante você se sente em:**

	1	2	3	4	5	6
Desempenhar bem as minhas funções no emprego.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resolver problemas inesperados no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acreditar nas minhas capacidades enquanto profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunicar bem com os colegas de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptar-me às mudanças que possam ocorrer nas minhas funções no emprego.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalhar bem em equipe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cumprir todas as tarefas que o cargo exija.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser empenhado/a no cumprimento das minhas funções profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Demonstrar segurança naquilo que faço no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estabelecer um bom relacionamento com colegas de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adaptar-me às necessidades do meu local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuir com novas ideias num grupo de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Questionario\_Daniel\_Bernardo\_VERSAO\_FINAL

17.

Fonte: Adaptado da Escala de Satisfação no Trabalho (ST - Vieira, 2012. Apud Couto, 2012)

Indique o nível de satisfação laboral que sente face a cada um dos aspectos abaixo mencionados, de acordo com a seguinte escala:

*Nada satisfeito 1 2 3 4 5 6 Totalmente satisfeito*

**Quão satisfeito você se sente em relação a:**

	1	2	3	4	5	6
Adequação entre formação e as atividades desempenhadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidades para aprender com profissionais mais experientes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desenvolvimento de novas competências.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adequação das funções exercidas ao meu nível académico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Horário de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relações com os meus superiores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autonomia de que disponho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perspectivas de desenvolvimento de carreira (incentivo à qualificação, progressão por capacitação, progressão por qualificação).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interesse nas atividades desempenhadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Remuneração recebida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relações com os colegas de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estabilidade no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5	6
Possibilidade de me sustentar economicamente de forma autônoma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconhecimento recebido pelo meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perspectivas de exercer função gratificada (por exemplo: Assessoria, Chefia, Direção, outros).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realização profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha capacidade de adaptação ao trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O ambiente relacional no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acesso a oportunidades de formação contínua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Questionario\_Daniel\_Bernardo\_VERSAO\_FINAL

\* 18. Alguns estudos mostram que as crenças nas próprias capacidades para se engajar em atingir metas de trabalho, estudo, gerenciamento de emoções, entre outros, são importantes para os objetivos traçados sejam alcançados de forma adequada. A essas crenças damos o nome de autoeficácia.

**Você tem interesse em participar de um evento (curso ou oficina) sobre desenvolvimento pessoal e crenças de autoeficácia para a realização das atividades profissionais?**

- Não
- Sim

19. Caso você tenha respondido sim à questão anterior informe seu email para que possamos entrar em contato com você.

## APÊNDICE C – Instrumento de coleta de dados: Questionário de avaliação dos produtos educacionais

Por favor, leia com atenção as afirmações e, para cada uma, assinale a opção que corresponde a sua opinião:

- 1 = Fraco
- 2 = Regular
- 3 = Bom
- 4 = Ótimo

Quanto ao facilitador:

- 1 - Conhecimento
- 2 - Clareza e objetividade
- 3 - Segurança no repasse do conteúdo
- 4 - Pontualidade
- 5 - Relacionamento com os participantes
- 6 - Controle do tempo
- 7 - Didática

Quanto ao curso:

- 8 - Material didático (clareza do texto e conteúdo, formato)
- 9 - Recursos logísticos (acessibilidade e estabilidade da plataforma digital)
- 10 - Organização do evento (divulgação, inscrições, orientações etc)
- 11 – Alcance dos objetivos
- 12 – Aplicabilidade no trabalho
- 13 – Relevância dos temas para alcance dos objetivos
- 14 – Carga horária

Quanto ao aprendizado:

- 15 – Contribuição do curso para meu desempenho funcional
- 16 – Troca de experiências entre os participantes do curso.
- 17 – O evento correspondeu às minhas expectativas
- 18 – O evento serviu de estímulo p/ mudanças em minha atitude pessoal

19 - Avaliação global do evento

20 – Sugestões:

---

---

---

## APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
COLÉGIO PEDRO II  
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP/CPPII



### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – MAIORES DE IDADE

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa denominada Desenvolvimento pessoal e profissional de Servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE): contribuições das crenças de autoeficácia, realizada no âmbito do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC) do Colégio Pedro II e que diz respeito a um trabalho de dissertação de Mestrado.

**1. OBJETIVO:** O objetivo do estudo é analisar o potencial do debate sobre crenças de autoeficácia e satisfação no trabalho 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. Com base na análise qualitativa e quantitativa desses dados, pretende-se propor um evento de extensão voltado ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores TAE que atuam na Rede Federal.

**2. PROCEDIMENTOS:** a sua participação consistirá em: (1) responder a um questionário *online*, no qual constam questões sobre aspectos pessoais, sobre a sua rotina de trabalho e sobre como essa rotina é avaliada por você e (2) opcional - participar de um de evento *online* voltado para o desenvolvimento pessoal e profissional de servidores TAE da Rede Federal.

**3. POTENCIAIS RISCOS E BENEFÍCIOS:** Toda pesquisa oferece algum tipo de risco. Nesta pesquisa, o risco pode ser avaliado como mínimo, isto é, você pode apresentar algum desconforto, constrangimento ou sentir-se envergonhado ao responder o questionário e ao participar do evento. Objetivando minimizar esses riscos, a sua participação será anônima. Além disso, você terá a oportunidade de revelar incômodos, fazer sugestões, solicitar ao pesquisador o esclarecimento de possíveis dúvidas e até mesmo desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem prejuízo algum para o seu trabalho ou para a sua vida pessoal. A pesquisa não trará benefícios diretos para você. Por outro lado, indiretamente, os benefícios dizem respeito às contribuições do estudo para o aprimoramento da formação em serviço dos servidores TAE da Rede Federal e à melhoria do desenvolvimento pessoal e profissional desses servidores.

**4. GARANTIA DE SIGILO:** os dados da pesquisa serão publicados/divulgados em livros e revistas científicas. Asseguramos que a sua privacidade será respeitada e o seu nome ou qualquer informação que possa, de alguma forma, o (a) identificar, será mantida em sigilo. O pesquisador responsável se compromete a manter os dados da pesquisa em arquivo, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa.

**5. LIBERDADE DE RECUSA:** a sua participação neste estudo é voluntária e não é obrigatória. Você poderá se recusar a participar do estudo ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar.

**6. CUSTOS, REMUNERAÇÃO E INDENIZAÇÃO:** a participação neste estudo não terá custos adicionais para você. Também não haverá qualquer tipo de pagamento devido a sua participação no estudo. Fica garantida indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, nos termos da Lei.

**7. ESCLARECIMENTOS ADICIONAIS, CRÍTICAS, SUGESTÕES E RECLAMAÇÕES:** O pesquisador garante a você livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências. Você poderá ter acesso ao pesquisador Daniel Bernardo da Silva pelo telefone (21) 96402-8304 ou pelo e-mail [danielbernardosilva@hotmail.com](mailto:danielbernardosilva@hotmail.com). Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Colégio Pedro II (CEP/CPPII), situado no Endereço: Campo de São Cristóvão nº 177, prédio da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa, Extensão e Cultura (PROPGPEC), sala 202-B – São Cristóvão – Rio de Janeiro, CEP 29921-903, pelo telefone: 21 3891-0020 ou pelo e-mail: [cep@cp2.g12.br](mailto:cep@cp2.g12.br). Você poderá guardar uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Basta seguir as instruções para *download* da imagem do TCLE após clicar em “OK”. Caso você concorde em participar, deverá clicar na opção “Eu li e concordo em participar da pesquisa” para prosseguir e responder às perguntas.