

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE FLUMINENSE DARCY RIBEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS DO HOMEM
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Leticia da Silva Gomes

Autoeficácia no Desenvolvimento de Carreira: Um estudo exploratório com alunos de Administração Pública da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro.

CAMPOS DOS GOYTACAZES
2023

Letícia da Silva Gomes

Autoeficácia no Desenvolvimento de Carreira: Um estudo exploratório com alunos de Administração Pública da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro.

Monografia apresentada ao Centro de Ciências do Homem, da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Gerson Tavares do Carmo

Letícia da Silva Gomes

Autoeficácia no Desenvolvimento de Carreira: Um estudo exploratório com alunos de Administração Pública da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro.

Monografia apresentada ao Centro de Ciências do Homem, da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Gerson Tavares do Carmo

BANCA EXAMINADORA



Dr. Gerson Tavares do Carmo (Orientador) - LEEL/CCH - UENF



Dr. Nilo Lima de Azevedo (Avaliador Interno) LGPP/CCH - UENF



Dr.^a Gisele Pessin (Avaliadora Externa) Cognição e Linguagem - UENF

CAMPOS DOS GOYTACAZES

2023

“Se as pessoas não acreditam que têm poder para produzir resultados, elas não tentarão fazer as coisas acontecerem”

- Albert Bandura

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, meu melhor amigo, por me capacitar e instruir ao longo da minha jornada de graduação, e principalmente na elaboração desse trabalho. Sem Ele, nada do que está escrito aqui se consolidaria. Sua orientação e força constante foram o alicerce deste trabalho e da minha trajetória acadêmica como um todo.

A que chegou ao mundo durante a minha graduação, minha irmã Thaylane. Sua chegada trouxe uma nova luz à minha vida e um incentivo adicional para continuar e lidar com a vida com mais leveza. Sua presença trouxe alegria e inspiração ao meu caminho acadêmico. Espero que um dia eu possa inspirá-la da mesma forma.

Ao meu querido professor e orientador Gerson Tavares, por sempre falar sobre a educação com brilho nos olhos ao longo desta trajetória, expressei minha profunda gratidão. Suas palavras inspiradoras e orientação constante foram como um farol em meu caminho acadêmico. Sem sua dedicação e apoio, não tenho certeza se estaria aqui. Guardarei suas palavras para sempre em meu coração. Agradeço à UENF pela oferta de um ensino público de excelência, que contribuiu diretamente para a minha formação acadêmica, profissional e desenvolvimento pessoal.

Quero expressar minha sincera gratidão à minha amiga Louayne Rangel por sua parceria e por ser minha confidente em todos os momentos, e também a todos os meus colegas de graduação. Nossa jornada acadêmica foi repleta de desafios, aprendizado e crescimento, e isso não teria sido tão significativo sem a presença e o apoio de cada um de vocês. Compartilhamos risos, preocupações e conquistas, e essa experiência foi enriquecedora. Em especial, Caio Miranda e Layla Malafaia, amizade que a universidade me proporcionou. Sou grata pelas descontrações, apoio mútuo e colaboração.

Considerando que muitas pessoas, direta ou indiretamente, contribuíram para minha chegada até aqui. Dizer obrigada, nem sempre será o bastante para reconhecer o papel que cada um desempenhou ao longo da minha jornada. A quem não mencionei, mas estive ao meu lado durante esse período, prometo reconhecer essa proximidade, ajuda e incentivo todos os dias da minha vida.

Durante esta jornada, enfrentei desafios e obstáculos que, por vezes, pareciam impossíveis. No entanto, através da minha persistência, coragem e resiliência, consegui superar cada um deles. Acreditei em mim mesma, mesmo quando as coisas ficaram difíceis, e isso fez toda a diferença. Portanto, hoje, olho para trás com orgulho e agradeço por nunca ter desistido. *“Vim, vi e venci!”*

RESUMO

GOMES. L.S. **Autoeficácia no Desenvolvimento de Carreira: Um Estudo exploratório com Alunos de Administração Pública da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro**. Campos dos Goytacazes (RJ): UENF, 2023. Monografia (Bacharel em Administração Pública). Orientador: Prof. Dr. Gerson Tavares do Carmo.

Esta pesquisa aborda aspectos qualitativos e quantitativos com análise descritiva sobre o papel da Autoeficácia e variáveis relevantes para o Desenvolvimento de Carreira. O conceito de Autoeficácia não está vinculado apenas às habilidades e conhecimentos individuais, mas sim às crenças relacionadas à capacidade. A Autoeficácia de Desenvolvimento de Carreira refere-se à percepção que uma pessoa tem de sua competência e habilidade de realizar tarefas e alcançar metas relacionadas à sua carreira ou trabalho. O objetivo principal deste estudo foi analisar a crença na Autoeficácia e as variáveis que podem influenciar no desenvolvimento de carreira de estudantes em fase de conclusão do curso de graduação em Administração Pública na Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro. Em paralelo, investigou-se o impacto do método “Endoscópio Socioacadêmico”, um experimento com ênfase na tomada de consciência das expectativas e crenças dos estudantes em suas relações com suas singularidades de aprendizagem. Fatores como autoconhecimento, autoeficácia acadêmica, desenvolvimento profissional e autoconfiança foram abordados para compreender influência desses elementos no desenvolvimento de carreira.

Palavras-chave: Autoeficácia, Desenvolvimento de Carreira, Estudantes, Universitários

ABSTRACT

GOMES. L.S. **Autoeficácia no Desenvolvimento de Carreira: Um Estudo exploratório com Alunos de Administração Pública da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro**. Campos dos Goytacazes (RJ): UENF, 2023. Monografia (Bacharel em Administração Pública). Orientador: Prof. Dr. Gerson Tavares do Carmo.

This research addresses qualitative and quantitative aspects with descriptive analysis on the role of Self-Efficacy and relevant variables for Career Development. The concept of Self-Efficacy is not only linked to individual skills and knowledge but also to beliefs related to capability. Career Development Self-Efficacy refers to an individual's perception of their competence and ability to perform tasks and achieve goals related to their career or work. The main objective of this study was to analyze the belief in Self-Efficacy and the variables that may influence the career development of students nearing the completion of their undergraduate degree in Public Administration at the State University of Norte Fluminense Darcy Ribeiro. Concurrently, the impact of the "Socioacademic Endoscope" method was investigated, an experiment emphasizing awareness of students' expectations and beliefs in their relationships with their learning singularities. Factors such as self-awareness, academic self-efficacy, professional development, and self-confidence were addressed to understand the influence of these elements on career development.

Keywords: Self-efficacy, Career Development, Students, University Students

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Percepção do universitário ao ingressar na graduação.....	31
Figura 2: Modelo ilustrando as relações entre determinantes na recíproca triádica.....	35

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Classificação da confiabilidade a partir do coeficiente α de Cronbach.....	44
Tabela 2: Variável de Autoconhecimento.....	45
Tabela 3: Variável de Autoeficácia Acadêmica.....	45
Tabela 4: Variável de Desenvolvimento Profissional.....	45
Tabela 5: Variável de Autoconfiança.....	46

LISTA DE QUADROS

Quadro 2: Aspectos entre os níveis de Autoeficácia Acadêmica.....	26
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribuição dos Alunos por Fase de Conclusão do Curso (2016-2020).....	41
Gráfico 2: Representação da participação dos estudantes em fase de conclusão no método “Endoscópio Socioacadêmico”	43

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADMP - Administração Pública

ASSAI - Assessoria de Assuntos Internacionais e Institucionais

CCT - Teoria de Construção da Carreira (Career Construction Theory)

CNPQ - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

FGV - Fundação Getulio Vargas

LEEL - Laboratório de Estudos em Educação e Linguagem

NUCLEAPE - Núcleo de Estudos sobre Acesso e Permanência na Educação

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TSC - Teoria Social Cognitiva

TSCDC - Teoria Social Cognitiva de Desenvolvimento de Carreira

PIBIC - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica

UENF - Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO.....	14
1.1 Contextualização.....	14
1.2 Justificativa.....	15
1.3 Objetivos gerais e específicos.....	16
1.4 Método “Endoscópio Socioacadêmico”.....	16
1.5 Jornada Acadêmica Individual.....	17
1.6 Metodologia.....	17
CAPÍTULO 2: REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
2.1 A Teoria Social Cognitiva de Albert Bandura.....	19
2.2. Introdução ao conceito de Autoeficácia.....	22
2.3. Contextos da Autoeficácia na Formação do Ensino Superior.....	24
CAPÍTULO 3: AUTOEFICÁCIA APLICADA AO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA.....	29
3.1. Teoria Social Cognitiva de Desenvolvimento de Carreira.....	29
3.2 Autoeficácia para o Desenvolvimento de Carreira.....	30
3.3 Comportamento exploratório em universitários concluintes.....	32
CAPÍTULO 4: AUTOEFICÁCIA DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	35
4.1 Fatores individuais, sociais e institucionais que influenciam a Autoeficácia dos estudantes.....	35
4.2 Método "Endoscópio Socioacadêmico" e sua atuação com estudantes.....	37
4.3 Avaliação das variáveis fundamentais para o desenvolvimento de carreira.....	40
4.4 Aplicação Metodológica.....	42
CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS.....	50
ANEXO I.....	53
APÊNDICE I.....	54
APÊNDICE II.....	55
APÊNDICE III.....	57
APÊNDICE IV.....	58

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO

Compreende-se o desenvolvimento de carreira como um termo que envolve as etapas ou progressão na vida profissional. Pode-se dizer que a primeira etapa seja de universitários acreditando que o fim de um curso de graduação significa a promessa de uma nova fase de vida, marcada pelo início do exercício da profissão escolhida.

No decorrer de qualquer curso de graduação, o estudante constrói diferentes atitudes e expectativas em relação à carreira e sua transição universidade-trabalho. Não só descobre que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, como pode ainda não se sentir preparado para assumir uma profissão.

1.1 Contextualização

Pensando nisso, este trabalho apoia-se na Teoria Social Cognitiva (TSC) desenvolvida por Albert Bandura na década de 1960, que fundamenta-se na ideia de que as pessoas são propositais, possuem capacidade para regular suas próprias ações e agem como agentes em seu processo de aprendizagem de novos comportamentos. Os indivíduos buscam de forma consciente experiências que possam ajudar a alcançar seus objetivos (Bandura, 1986, 1977; Ambiel & Noronha, 2012). A teoria busca explicar como as pessoas aprendem, se desenvolvem e se comportam em diferentes contextos sociais. Essa teoria enfatiza a interação entre fatores pessoais, comportamentais e ambientais na determinação do comportamento humano.

A TSC criou parâmetros para que o conceito de Autoeficácia fosse desenvolvido, o construto se refere às crenças de um indivíduo sobre sua capacidade de planejar e realizar as ações necessárias para alcançar determinados objetivos. O construto tem sido aplicado em diversas áreas, como psicologia, educação, negócios e saúde, e tem sido utilizado para desenvolver programas de intervenção e mudança de comportamento em diferentes contextos (Bandura, 1977; Ambiel & Noronha, 2012).

Essa abordagem na aplicabilidade profissional, enfatiza a importância do autogerenciamento da carreira, ou seja, a habilidade de uma pessoa em definir seus objetivos profissionais, planejar sua trajetória de carreira e agir de forma proativa para alcançá-los. Essa abordagem teórica tem sido amplamente utilizada em processos de orientação profissional, no desenvolvimento de programas de treinamento e desenvolvimento de carreira.

Frente a realidade de formação na graduação, os universitários se deparam com uma série de variáveis que podem influenciar o planejamento de sua carreira futura. Dentre esses fatores, há algumas que não são controláveis, tais como o número de oportunidades de

trabalho na profissão escolhida, a situação econômica, a competitividade do mercado, entre outras. Um ponto de destaque no que se refere aos construtos psicológicos que são investigados por pesquisadores no processo de orientação profissional é a Autoeficácia.

Neste trabalho, será realizada uma análise da aplicação da Autoeficácia no Contexto do Desenvolvimento de Carreira, que é a crença que um indivíduo tem em sua própria capacidade de realizar tarefas e alcançar metas relacionadas à sua carreira ou trabalho. Em outras palavras, é a percepção que uma pessoa tem de sua competência e habilidade para desempenhar com sucesso suas responsabilidades profissionais. A Autoeficácia de Desenvolvimento de Carreira pode afetar o nível de motivação, o desempenho e o bem-estar no trabalho de uma pessoa (Prisco, Martins e Nunes, 2013; Figueiredo e Maciel, 2018).

O estudo da Autoeficácia no contexto do desenvolvimento profissional tem se mostrado útil não apenas para identificar níveis de confiança e habilidades dos indivíduos, mas também para orientar o planejamento e avaliação de intervenções. Dessa forma, é possível definir focos de atuação e acompanhar o progresso dos indivíduos ao longo do processo de desenvolvimento profissional (Ambiel & Noronha, 2012).

Este trabalho busca apresentar a Autoeficácia para desenvolvimento de carreira, a partir da TSC, sua aplicação ao cenário das decisões de carreira e no campo do desenvolvimento profissional no contexto da Teoria Social Cognitiva do Desenvolvimento de Carreira (TSCDC). Procura-se observar as crenças pessoais na própria capacidade dos Estudantes de Administração Pública (ADMP) da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF) em se engajar nas tarefas relacionadas à escolha profissional.

1.2 Justificativa

A relevância deste trabalho consiste em contribuir com as pesquisas sobre a Autoeficácia de Desenvolvimento de Carreira e contextos profissionais de universitários, fornecendo informações que possam auxiliar na construção de métodos que contribuam com a crença de desenvolvimento de carreira de estudantes em fase final de curso. A pesquisa visa observar como características como autorresponsabilidade, criatividade e habilidades atuam como qualidades próprias de um indivíduo com elevada autoeficácia. Além disso, busca observar aspectos da crença de Autoeficácia dos estudantes de Administração Pública da UENF ainda durante a graduação. Os resultados obtidos podem contribuir para aumentar a autoconsciência dos estudantes em se mobilizar através de comportamentos exploratórios.

1.3 Objetivos gerais e específicos

Estudar o conceito de Autoeficácia aplicada ao Desenvolvimento de Carreira, implica em um objetivo geral: analisar a crença de autoeficácia e variáveis que podem influenciar no desenvolvimento de carreira dos estudantes em fase de conclusão do Curso de Administração Pública em paralelo com o método “Endoscópio Socioacadêmico” que será apresentado no próximo subtítulo.

Os objetivos específicos desta dissertação são:

1. Revisar a literatura sobre Autoeficácia na abordagem da Teoria Social Cognitiva de Albert Bandura;
2. Evidenciar a importância da Autoeficácia de Desenvolvimento de Carreira e comportamentos exploratórios vocacionais;
3. Estudar variáveis que podem contribuir para o desenvolvimento de carreira dos alunos em fase de conclusão do curso de Administração Pública;
4. Observar como o Endoscópio Socioacadêmico pode atuar como fonte de crenças de autoeficácia

1.4 Método “Endoscópio Socioacadêmico”

Partindo de uma intuição exploratória, em 2019 surge na UENF um experimento com ênfase na tomada de consciência das expectativas e crenças dos estudantes em suas relações com suas singularidades de aprendizagem. A iniciativa de construir um dispositivo nomeado metaforicamente de “Endoscópio Socioacadêmico”¹ criado e coordenado por Gerson Tavares do Carmo, Doutor em Sociologia Política, tem a função provocadora-reflexiva de mobilizar os estudantes para constituir grupos que se apoiem na aprendizagem, auxiliar a gestão da autoeficácia (crenças e desejos) nas aulas de uma dada disciplina, visando ao ensino e à aprendizagem colaborativos.

A pesquisa tem caráter coletivo, de coparticipação e, portanto, de comunicação entre três categorias de sujeitos: professores, estudantes e pesquisadores no âmbito do Curso de Administração Pública da UENF. A invenção do “Endoscópio Socioacadêmico” tem como horizonte a educação de qualidade como direito a ser garantido no cotidiano da universidade,

¹O “Endoscópio Socioacadêmico” é uma metáfora para sintetizar entre os estudantes a prática, utilizando o conceito de Autoeficácia como uma “lente” de alcance sobre o si e com o outro. No Capítulo 4, vamos aprofundar a discussão sobre o método interventor.

situando-se no contexto das pesquisas do Núcleo de Estudos sobre Acesso e Permanência na Educação (Nucleape)².

1.5 Jornada Acadêmica Individual

Sou a primeira integrante da geração familiar que ingressou no Ensino Superior, sendo mais um percentual dos Casos Marginais³ do contexto histórico e social que evidenciam o cenário educacional brasileiro. A Autoeficácia é o meu objeto de pesquisa desde 2019 como bolsista de Iniciação Científica a partir de planos de trabalho do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ).

O objeto Autoeficácia tornou-se um recorte do projeto de Permanência Acadêmica “Endoscópio Socioacadêmico”. Seguido de práticas focadas nas singularidades da persistência estudantil e aplicando seu conceito em diferentes contextos como: resiliência, procrastinação e autorregulação.

Durante essa trajetória como pesquisadora discorri produções de capítulos que compõem o livro “A sala de aula no ensino superior sob outro paradigma: “pensar o que ninguém nunca pensou sobre algo que todo mundo vê” - De alunos, com alunos, para alunos do Ensino Superior Público” coordenado por Gerson Tavares (2021). No contexto desta dissertação, abordaremos o conceito de Autoeficácia por meio de uma perspectiva interdisciplinar, que envolve pesquisa e análise de dados.

1.6 Metodologia

O presente trabalho utiliza uma abordagem qualitativa e quantitativa, a fim de atingir os objetivos propostos e responder a questão de pesquisa. A pesquisa bibliográfica irá revisar e analisar criticamente a literatura existente sobre o tema da Autoeficácia, dentro do contexto da Teoria Social Cognitiva de Albert Bandura. Será feita uma revisão da literatura para descrever Autoeficácia aplicada ao desenvolvimento de carreira e os comportamentos exploratórios vocacionais, bem como para analisar as variáveis relacionadas à carreira profissional. Serão consultados livros, artigos científicos e outras fontes relevantes. Essa pesquisa bibliográfica servirá de embasamento teórico para o estudo, identificando

² Nucleape é um grupo de pesquisa interinstitucional registrado no Diretório de Grupos de Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) desde 11 de dezembro de 2014. Com laboratório de pesquisa desenvolvido na UENF, em parceria com o IFF, e coordenado por Gerson Tavares do Carmo (Orientador).

³ O termo refere-se aos indivíduos de origens socioeconômicas desfavorecidas que, contra todas as probabilidades, alcançam o sucesso acadêmico (e, inversamente, aqueles de origens socioeconômicas favorecidas que enfrentam dificuldades, mas têm oportunidades de recuperação ou alternativas para o sucesso. (Cabral, 2020 apud Charlot, 1996).

abordagens teóricas e conceituais relevantes e proporcionando uma compreensão do contexto teórico atual.

Pesquisar os fatores que são importantes para o desenvolvimento de carreira dos estudantes em fase de conclusão do curso de Administração Pública da UENF e descrever como o projeto “Endoscópio Socioacadêmico” atua na Autoeficácia, direcionou por conduzir técnicas de coleta de dados, como formulários estruturados e observações. Essa metodologia permite uma análise aprofundada e uma compreensão contextualizada do objeto de estudo.

Além disso, foi adotada uma abordagem de pesquisa participante, envolvendo os participantes do estudo como co-pesquisadores ativos no processo. Os participantes serão convidados a contribuir com suas perspectivas, experiências e conhecimentos por meio de discussões em grupo e atividades colaborativas. Essa abordagem permitiu uma maior participação e engajamento dos participantes, bem como a construção do conhecimento. Dado o exposto, a questão problema da presente monografia é: O método “Endoscópio Socioacadêmico” contribuiu para a percepção do construto de Autoeficácia em contextos de desenvolvimento de carreira dos estudantes em fase de conclusão do curso de Administração Pública?

Em resumo, o primeiro capítulo buscou contextualizar e introduzir os conceitos para o leitor; O segundo capítulo irá revisar a literatura sobre Autoeficácia na perspectiva da Teoria Social Cognitiva de Albert Bandura; O terceiro capítulo propõe descrever a aplicação da Autoeficácia no desenvolvimento de carreira e comportamentos exploratórios vocacionais; O quarto capítulo vai observar a Autoeficácia e o compromisso com a carreira profissional, descrever como o projeto de intervenção "Endoscópio Socioacadêmico" atua na crença de Autoeficácia construída; estudar as variáveis fundamentais para o desenvolvimento de carreira e observar os fatores que podem influenciar a Autoeficácia dos estudantes de Administração Pública.

CAPÍTULO 2: REFERENCIAL TEÓRICO

Desde a sua criação, várias correntes de pensamento influenciaram a psicologia moderna ao longo dos anos. No entanto, o crescente interesse na pesquisa dos processos mentais e da consciência levou alguns pesquisadores a afastarem-se do paradigma comportamentalista operante e a se concentrarem nos fatores cognitivos que determinam o comportamento humano (Carvalho, 2020).

2.1 A Teoria Social Cognitiva de Albert Bandura

A Psicologia comportamental surgiu como um ramo puramente experimental da ciência natural, o Behaviorismo, com destaque para as publicações de Ivan Pavlov (1849-1936), John Watson (1878-1958) e Burrhus Skinner (1904-1990). Inaugurada por John B. Watson, a escola de pensamento se definia na análise do condicionamento operante e do comportamento animal e humano, com base na observação e experimentação ao realizar análise objetiva dos comportamentos e a sua reação no ambiente a partir de estímulos, respostas, reforços e punições.

No século XIX, Edward Lee Thorndike (1874-1949) apresentou a aprendizagem em humanos e não humanos ao formular a “Lei do efeito”. De acordo com essa teoria, se uma resposta resulta em uma consequência aprazível ou recompensadora, eleva-se as chances da repetição da resposta. Contudo, se a resposta resulta em atitudes ou reações negativas, a probabilidade de repetição é menor ou nula (Tourinho, 2011; Carvalho, 2020; Oliveira & Bardagi, 2019).

O Behaviorismo metodológico negava a introspecção, mas o progressivo interesse no estudo dos processos mentais e da consciência ocasionou no direcionamento de alguns pesquisadores da área antimentalista para pesquisas voltadas aos determinantes cognitivos do comportamento humano (Carvalho, 2020). Dentre os promissores pesquisadores, um dos notáveis nomes presentes era o de Albert Bandura.

O pensador Albert Bandura (1925-2021), foi um psicólogo canadense-americano nascido na província de Alberta, Canadá. O autor desenvolveu sua carreira acadêmica na Universidade da Colúmbia Britânica, onde obteve seu bacharelado em Psicologia em 1949. Posteriormente, continuou seus estudos na Universidade de Iowa, onde recebeu seu doutorado em Psicologia Clínica em 1952. Atualmente é amplamente conhecido por suas contribuições no campo da Psicologia Cognitiva (Bandura, 2006). Ao contrário do Behaviorismo, que teorizava a aprendizagem a partir da execução de respostas baseadas em consequências reforçadoras e punitivas. Bandura presumia que grande parte daquilo que

aprendemos ocorre por meio da modelação social e aprendizagem observacional (Bandura, 2008).

A aprendizagem social ou observacional, foi desenvolvida entre os anos de 1950 e 1960 estudando os comportamentos familiares e determinantes sociais, que apresentavam padrões associados à agressão, influenciados em maior parte pelas atitudes dos pais. Albert Bandura conduziu experimentos para investigar os comportamentos agressivos. Conhecido amplamente como “*Bobo Doll Experiment: A Study Of A Aggression*”, nesse experimento as crianças eram expostas a observação de adultos brincando com um boneco inflável por cerca de 1 (um) minuto, após esse período era demonstrado agressividade com o João Bobo. Em seguida, a criança era convidada a brincar com o boneco sob avaliação de fiscal, a primeira atitude a ser considerada foi baseada em agressões. Concluiu-se que as crianças tendem a repetir ações agressivas (Bandura, 1961).

O estudo representava uma objeção ao Behaviorismo radical e a Teoria Freudiana, que apontavam que a vivência da violência poderia levar a um processo de catarse, o qual desencorajaria a manifestação de comportamentos agressivos. O indivíduo tem a capacidade de adquirir novos comportamentos por meio de duas vias: a Aprendizagem Enativa e Aprendizagem Vicariante ou de Modelação (Bandura, 1997, 2008; Carvalho, 2020).

A Aprendizagem Enativa envolve comportamentos influenciados a partir das interações do indivíduo com o ambiente. Bandura não rejeita a ideia de que os comportamentos podem ser aprendidos através do reforçamento. No entanto, ele afirma que a aprendizagem observacional frequentemente ocorre na ausência de reforçamento direto, motivando o desempenho de respostas, através de tentativa e erro. Assim, a aprendizagem não se origina apenas da exposição passiva a estímulos externos, mas também da interação direta do indivíduo com o ambiente. A Aprendizagem Vicariante ou de Modelação é a principal fonte percebida, onde os indivíduos observam as ações dos outros, nesse sentido se constrói a formação de ideia de como os comportamentos são realizados de modo a segui-los ou modificá-los por meio de informações obtidas.

O termo Aprendizagem Social foi modificado posteriormente para abranger o processo de aprendizado que Albert Bandura estava descrevendo. Tornando-se Teoria Social Cognitiva, enfatizando a aprendizagem não apenas por observação, mas também, os processos cognitivos internos, de modo a adquirir novos conhecimentos e comportamentos (Bandura, 2008; Carvalho, 2020).

A Teoria Social Cognitiva busca explicar o comportamento humano, a partir de um paradigma sobre o funcionamento do indivíduo que se demonstra pelo determinismo

recíproco, onde ocorre influência no comportamento a partir dos fatores pessoais e do ambiente, como uma via de mão dupla. De modo que haja interação e um influencie o outro “bidirecionalmente” (Azzi & Polydoro, 2006 apud Bandura & Jourden, 1991).

Albert Bandura, evidencia que por conta das capacidades básicas do indivíduo por meio da retenção (simbolização), antecipação, auto-reflexão, aprendizagem de modelação e a autorregulação que direciona a ação intencional a partir de um planejamento, antecipação dos resultados, avaliação e replanejamento dos cursos de ação. Bandura, a partir da Teoria Social Cognitiva idealiza o indivíduo em constante mudança, que se insere em sistemas sociais com adaptações e mudanças. Esse indivíduo é o agente que a partir de suas ações e na transformação do ambiente cria a Teoria da Agência Humana (Azzi & Polydoro, 2006).

A agência individual explora a capacidade dos indivíduos em tomar decisões, com base em reflexões ou intencionalmente, dentro do limite que permite a Estrutura Social. O sistema de organização (estrutura social) é um aspecto que molda a vida dos indivíduos, influenciando suas ações e modo de agir. A conceituação de agência se contrapõe ao que apresenta o Behaviorismo que acredita que os processos da aprendizagem surgem a partir de estímulos ambientais e de respostas individuais.

Contudo, “o exercício da agência pessoal sobre a direção em que o indivíduo leva sua vida varia, dependendo da natureza e da flexibilidade do ambiente. O ambiente não é monólito imposto de forma unidirecional sobre os indivíduos” (Bandura, p. 24, 2008). O ser agente tem interferência direta no próprio funcionamento e na circunstância intencional de sua vida. Dessa forma, os indivíduos não são meros produtos passivos da estrutura social em que vivem, mas agentes ativos capazes de fazer escolhas e influenciar o mundo ao nosso redor (Archer, 1988, 2003; Bandura, 2008).

A agência humana apresenta quatro traços essenciais: intencionalidade, capacidade de antecipação, autoreatividade e autorreflexão. A intencionalidade denota a habilidade das pessoas em agir com propósito, desenvolvendo estratégias para ações futuras. Na antecipação, os agentes utilizam a imaginação e expectativas sobre ações futuras para produzir motivação para comportamentos presentes. A autoreatividade envolve a capacidade de agir e medir os resultados, motivando seus esforços e evitando insatisfação ou autocensura. Por fim, na Autorreflexão os agentes analisam a própria conduta, refletem sobre a sua própria capacidade e eficácia, avaliando os próprios comportamentos. Dessa forma, a Teoria Social Cognitiva aborda as interações entre cognição, comportamento e ambiente entre o desenvolvimento humano (Bandura, 2008; Barros, 2010).

2.2. Introdução ao conceito de Autoeficácia

Pensando na exploração do conceito e no amadurecimento das pesquisas da Teoria Social Cognitiva, Albert Bandura realizou estudos experimentais com indivíduos que possuíam fobias a cobras. No qual observou que no momento que as pessoas buscavam evitar o temor, havia a perda de contato com a realidade que evitava. O estudo demonstrou ao grupo pesquisado que o que temiam era seguro e que poderiam manter controle sobre a situação. A partir de condições ambientais a qual os fóbicos poderiam obter superação sobre si mesmos (Bandura, 2008).

A princípio, notou-se a elevação da resiliência nos indivíduos visto que houve superação da experiência adversa. O tratamento auxiliou a produção do senso de eficácia de enfrentamento, transformando o medo em emoções positivas, eliminando o estresse, ansiedade e o comportamento de fobia. A partir disso Albert Bandura (1977, p. 71) propôs o conceito de Autoeficácia, e a entende como “as crenças das pessoas a respeito de suas capacidades de produzir determinados níveis de desempenho que exercem influência sobre fatos que afetam suas vidas”. Assim, a crença de autoeficácia, conceito que aprimorava a sua teoria inicialmente conhecida como aprendizagem social foi publicada na revista *Psychology Review* por meio do artigo “*Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*” em 1997.

De acordo com Bandura, os agentes formam e elaboram uma visão a respeito de si mesmo, essa auto-observação e julgamento próprio desenvolvem um papel fundamental na elaboração e cumprimento de metas e objetivos, além de facilitar a administração do controle que as pessoas possuem no ambiente ao seu redor. Dessa forma, a crença de autoeficácia irá determinar como as pessoas escolhem os desafios a serem enfrentados e o balanceamento dos esforços e o quanto resistirão a dificuldades (Oliveira e Bardagi, 2019).

A partir da agência humana, o sujeito pode moldar sua vida por meio de ações intencionais e planejadas, isso não significa que eventos externos e importunos não ocorram. As baixas crenças de autoeficácia contribuem com que os indivíduos evitem desafios de auto julgamento pelo indivíduo como inacessíveis. Já as crenças positivas facilitam o desempenho de uma atividade específica, pois o indivíduo acredita em sua própria capacidade para tal. Vale ressaltar que a alta crença de autoeficácia não irá suprir as competências exigidas para a realização de uma ação (Bandura, 2008; Barros, 2010; Oliveira e Bardagi, 2019).

Ao investigar a relação entre autoconfiança e intencionalidade, é fundamental destacar que a crença na própria capacidade atua diretamente no contexto de intencionalidade, pois o agente direciona suas ações, influenciando o funcionamento e circunstâncias da vida. Ao

decidir realizar uma determinada tarefa, o agente observa suas próprias capacidades e habilidades, a partir disso o indivíduo estabelece objetivos e metas em torno dessa decisão. Nesse contexto, as pessoas revelam a capacidade de se autogerenciar, tomar a iniciativa, regular-se e refletir sobre si mesmas, desempenhando um papel ativo na construção de suas vidas, ao invés de serem meros produtos das circunstâncias.

O nível de autoeficácia não é imutável, pois é influenciável e pode ser moldado pela experiência. A crença não é herdada, mas sim desenvolvida. A trajetória do indivíduo, seja em contextos de sucesso ou fracasso, irá interferir nos níveis de autoeficácia. A partir da percepção das experiências e interações com outros indivíduos e o ambiente, surge também o conceito de locus de controle, que se refere à crença ou percepção de uma pessoa sobre a origem do controle sobre os eventos e situações em sua vida (Tinto, 2015; 2017)

Levando em consideração o paradigma do conceito de Autoeficácia como as noções que uma pessoa tem sobre sua capacidade de realizar determinadas ações. Dessa forma, não se limita a uma característica do indivíduo, pois se expande por todos os âmbitos da vida da pessoa, sendo específica para cada atividade ou ação. Por exemplo, uma pessoa que tem autoeficácia elevada para o atletismo pode ter uma baixa autoeficácia para falar em público (Carvalho, 2020; Barros, 2010).

A autoeficácia se fundamenta em outras duas crenças: primeiro, no quanto acreditamos ser capazes de controlar nosso próprio funcionamento físico e mental; e segundo, no quanto de controle acreditamos exercer sobre esse funcionamento. Em segundo, ela se baseia no quanto somos capazes de acreditar que controlamos o ambiente. Em síntese, quanto mais o indivíduo acredita ser capaz de controlar o ambiente no qual agirá, mais elevada é a autoeficácia, ou seja, maior é a crença na capacidade de executar aquela ação.

Indivíduos que possuem a convicção de que têm a capacidade de realizar tarefas específicas tendem a demonstrar maior empenho contínuo quando confrontados com desafios, em comparação com aqueles que têm dúvidas e se baseiam em suas próprias deficiências. Ao dedicar esforço suficiente para alcançar o sucesso, eles estimulam o desenvolvimento de habilidades e, adicionalmente, fortalecem suas crenças na autoeficácia. Portanto, a persuasão verbal tende a exercer um impacto mais significativo sobre aqueles que têm uma base sólida para acreditar que podem alcançar resultados por meio de suas ações (Bandura, 1997; Nunes, 2008)

Por outra perspectiva, as pessoas que duvidam de sua capacidade para realizar determinadas tarefas provavelmente mobilizaram menos esforço do que aquelas que têm confiança em suas habilidades quando confrontadas com dificuldades. Ao não se esforçarem o

suficiente para alcançar o sucesso, elas podem dificultar o desenvolvimento de habilidades e, além disso, podem não experimentar um aumento nas crenças de autoeficácia. Portanto, a persuasão verbal pode ter um efeito maior naquelas pessoas que não têm razão para acreditar que produzirão algum resultado por meio de suas ações (Bandura, 1997; 2008; Pajares e Olaz, 2008; Nunes, 2008).

A autoeficácia desempenha um papel fundamental na maneira como os indivíduos regulam seus pensamentos e comportamentos. Ela representa, acima de tudo, um determinante essencial na aquisição de conhecimento e habilidades pelos indivíduos, bem como na observação de como os agentes agem, seja individualmente ou em conjunto, uma vez que a autoeficácia é um construto de natureza tanto individual quanto social. A crença coletiva surge através do desejo compartilhado de alcançar objetivos e realizar ações desejadas, a título de exemplo, as escolas desenvolvem convicções coletivas sobre a capacidade de seus estudantes para aprender, sobre seus professores para ensinar e melhorar as vidas dos alunos. O ambiente educacional possui um sólido senso de eficácia coletiva e exerce influências capacitadoras e revigorantes sobre seus participantes, e esses efeitos são claramente observáveis e evidentes (Bandura, 2008; Pajares e Olaz, 2008).

Inúmeros autores contribuem com a literatura internacional e nacional com estudo do campo de investigação psicológica ou em contextos relevantes para a sociedade em geral sobre crenças de autoeficácia, em diversas áreas como saúde, esporte, trabalho e educação. Na próxima seção abordaremos os contextos da Autoeficácia na formação no ensino superior, que busca apresentar a Autoeficácia como um instrumento que contribui com o processo de transição e integração na graduação, no qual o estudante percebe-se capaz de aprender e os educadores que nele atuam a capacidade de ensinar e apoiar os estudantes.

2.3. Contextos da Autoeficácia na Formação do Ensino Superior

Dentre as pesquisas derivadas do âmbito da Psicologia, a Teoria Social Cognitiva de Albert Bandura tem igualmente lançado luz sobre análises no domínio educacional. Um dos conceitos mais investigados nesse contexto consiste nas crenças de *Autoeficácia docente*. Ao tratar do construto na formação do ensino superior, cabe tratar de uma abordagem direcionada ao corpo docente, pois desempenham um papel central na promoção de qualidade na educação, ambiente inclusivo através do vínculo com estudante e produção de conhecimento.

Antes de prosseguirmos com nossa análise, vamos esclarecer o significado e a aplicação do conceito. A autoeficácia docente se define como a percepção do professor em relação a si próprio da capacidade de escolher as abordagens mais eficazes para alcançar

resultados específicos. Sob essa ótica, o construto atua diretamente na satisfação do professor em relação aos resultados esperados e o seu desenvolvimento profissional, já docentes insatisfeitos não contribuem ativamente na qualidade do ensino e aprendizagem, por fim abandonam a profissão (Ferreira, 2014 apud Moreira 2005; Schunk, 1991).

Dentro desse contexto, é relevante observar que a percepção de autoeficácia por parte dos educadores envolve a avaliação específica de suas capacidades e habilidades para desempenhar atividades em um ambiente acadêmico específico. Pesquisadores conduziram entrevistas, coletaram itens percebidos pelos docentes como causadores de estresse e obstáculos no ambiente educacional, listando-os por ordem de importância.

Esta é a lista dos itens percebidos pelos docentes: 1) Carga excessiva de trabalho devido à escassez de tempo e ao volume de tarefas; 2) Relações interpessoais que geram demanda emocional, envolvendo alunos, pais e a sociedade em geral; 3) Falta de clareza no papel do professor, com atividades pouco definidas e expectativas da comunidade escolar; 4) Percepção de orientações conflitantes no desempenho da função docente; 5) Ausência de apoio dos colegas e da administração; 6) Dificuldade de colaboração com os colegas em atividades de equipe; 7) Desmotivação, apatia e problemas disciplinares entre os alunos; 8) Questões relacionadas ao material didático e problemas na infraestrutura e instalações (Ferreira, 2005 apud Salanova, 2005).

A crença de autoeficácia docente influencia como o professor irá estruturar e aplicar as atividades no âmbito educacional, o que impacta diretamente no desenvolvimento acadêmico dos estudantes. Tratando-se de uma concepção interna ao estudante, temos o construto *Autoeficácia Acadêmica* para o domínio da experiência no ensino superior. Segundo Polydoro e Guerreiro-Casanova (2010, p. 268) a Autoeficácia Acadêmica são “as crenças de um estudante em sua capacidade em organizar e executar cursos de ações requeridas para produzir certas realizações, referentes aos aspectos compreendidos pelas tarefas acadêmicas pertinentes ao ensino superior”.

A autoeficácia acadêmica apresenta-se como um mecanismo mediador de motivação do estudante, atingindo diretamente a persistência, resiliência e as ações de determinação dos indivíduos (Gomes, 2021). Conforme Tinto (2015, p. 8), em seu artigo "*Through the eyes of students*", mesmo que um estudante tenha a habilidade de alcançar certos objetivos, pode enfrentar obstáculos e desmotivar-se se não possuir confiança em sua própria capacidade de alcançar o sucesso.

[...] argumenta-se que, sem uma crença na própria capacidade para ter sucesso, até mesmo os alunos com a capacidade de fazê-lo podem ter

dificuldades na faculdade e tornarem-se desanimados. Por outro lado, mesmo uma forte crença na capacidade de ter sucesso em uma tarefa particular não garante sucesso nessa tarefa, se o aluno não possui as habilidades acadêmicas necessárias para fazê-la (TINTO, 2015, p. 8, tradução livre).

O construto baseia-se nos julgamentos que o estudante faz em relação às suas próprias capacidades e habilidades. Antes de optar pela realização da ação, é realizado o autojulgamento e análise das próprias aptidões para saber se é capaz de realizá-la. A partir disso, o indivíduo estabelece objetivos e metas para agir. (Iaochite et. al., 2016). Para Tinto (2015, p. 6) a autoeficácia “é uma manifestação de como as pessoas vêm a se perceber a partir de experiências e interações com os outros e sua capacidade de ter algum grau de controle sobre seu ambiente (locus de controle)”.

Ao considerar as características dos estudantes em relação às suas crenças de autoeficácia, segue um quadro que sintetiza as informações observadas na literatura:

Quadro 2: Aspectos entre os níveis de Autoeficácia Acadêmica

<p><i>Elevada autoeficácia Acadêmica</i></p>	<p>Confiança: forte crença em suas próprias habilidades acadêmicas e acreditam que podem atingir seus objetivos educacionais.</p> <p>Motivação: Empenhados a aprender e a realizar bem nas atividades acadêmicas, sem depender muito de recompensas externas.</p> <p>Persistência: Perseveram diante de desafios e dificuldades acadêmicas, em vez de desistir facilmente.</p> <p>Autodisciplina: Possuem a capacidade de organizar seu tempo, definir metas e manter um foco consistente em suas tarefas acadêmicas.</p> <p>Resiliência: Conseguem lidar de maneira eficaz com o fracasso e as frustrações, vendo-os como oportunidades de aprendizado.</p> <p>Proficiente: Procuram e utilizam recursos acadêmicos, como bibliotecas, materiais de estudo e professores, para melhorar seu desempenho.</p> <p>Autorregulação: São capazes de monitorar seu próprio progresso acadêmico e fazer ajustes quando necessário.</p> <p>Metódico: Utilizam estratégias de aprendizado eficazes, como resumos, revisões sistemáticas e participação ativa em sala de aula, para maximizar seu aprendizado.</p>
--	--

<i>Baixa autoeficácia Acadêmica</i>	<p>Falta de Confiança: Eles geralmente duvidam de suas próprias habilidades acadêmicas e têm baixa autoconfiança em relação ao seu desempenho escolar.</p> <p>Desmotivação: Podem mostrar falta de motivação intrínseca para estudar ou aprender, o que pode resultar em menor engajamento nas atividades acadêmicas.</p> <p>Baixa persistência: Tendem a desistir facilmente diante de desafios ou dificuldades acadêmicas, em vez de perseverar e superá-los.</p> <p>Procrastinação: Podem adiar tarefas e estudos, muitas vezes devido à sensação de incapacidade de realizar as atividades com sucesso.</p> <p>Evitar desafios: Evitam situações acadêmicas desafiadoras, como participar ativamente em sala de aula, fazer perguntas ou buscar ajuda quando necessário.</p>
-------------------------------------	---

Fonte: Azzi e Polydoro (2006; 2008); Polydoro e Guerreiro-Casanova (2010); Tinto (2015; 2017); Iaochite (2016); Souza (2006).

Como vimos na seção anterior, a crença de autoeficácia não é herdada, ela é construída a partir das experiências se transformando a cada vivência. No âmbito acadêmico, os alunos com capacidade para realizar ações podem se desmobilizar a partir de dificuldades enfrentadas. Em outra visão, um estudante com fontes elevadas de autoeficácia acadêmica não garante aptidão e habilidades necessárias para a atividade. De certa maneira, a autoeficácia exerce influência no planejamento pessoal do indivíduo, fazendo com que ele disponha esforços para a aprendizagem ao acreditar em seu êxito e, por fim, despenda esforços para esse fim (Tinto, 2015; 2017).

As tarefas bem sucedidas ou os fracassos das pessoas ao longo de suas vidas influenciam as decisões que irão ocasionalmente tomar. Imagine, por exemplo, um estudante que costumava obter as melhores notas e que se esforçou muito durante o semestre. Se ele receber uma nota B em um exame, sua reação será muito diferente da de um estudante que normalmente tira notas C e que ficará feliz com a nota B. Para o primeiro estudante, a nota B pode ser vista como uma decepção, enquanto para o segundo, pode ser motivo de comemoração. A obtenção da nota B pode abalar a confiança do estudante acostumado a notas mais altas, enquanto aumentará a autoestima do estudante que normalmente tem um desempenho inferior.

Em épocas passadas, prevalecia a crença de que o sucesso acadêmico dependia principalmente da capacidade cognitiva do estudante. No entanto, a perspectiva Sociocognitiva, como defendida por Souza (2006), argumenta que o desempenho acadêmico é influenciado não apenas pela capacidade cognitiva, mas também pelo processo de ensino e aprendizagem, bem como pelas condições internas do estudante e sua autoeficácia. Esses

fatores desempenham um papel fundamental nos processos de motivação e engajamento do aluno, redefinindo nossa compreensão do que contribui para o sucesso na educação.

Os estudos sobre Autoeficácia acadêmica têm desempenhado um papel fundamental na promoção da democratização do acesso ao ensino superior, assegurando a continuidade dos estudantes por meio de investigações exploratórias. Isso se deve ao fato de que a Autoeficácia Acadêmica desempenha um papel significativo no envolvimento educacional, nas relações com o conhecimento e no ambiente acadêmico. Gomes (2021, p. 136) comenta “que se trata de um efeito proporcional, isto é, quanto maior o envolvimento com saberes acadêmicos na sala de aula, maior é o senso de pertencimento discente e, sucessivamente, maior a qualidade da permanência”.

CAPÍTULO 3: AUTOEFICÁCIA APLICADA AO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

O elemento conceitual de Autoeficácia não está relacionado à condição do indivíduo de ter habilidades e conhecimentos, mas sim das crenças relacionadas à capacidade. O agente precisa acreditar que é capaz de realizar determinada ação. A crença age como um determinante crucial no comportamento humano, pois a motivação, os estados afetivos e as atividades desempenhadas baseiam-se no que elas acreditam (Alliprandini e Souza, 2017)

3.1. Teoria Social Cognitiva de Desenvolvimento de Carreira

Para maior compreensão do conceito de Autoeficácia, pesquisadores estenderam sua aplicação ao contexto profissional. A nomenclatura abordada é a Teoria Social Cognitiva do Desenvolvimento de Carreira (TSCDC), criada por Lent, Brown e Hackett em 1994, a especialidade que estuda os paradigmas na construção da trajetória da escola⁴ para o contexto profissional e de carreira do indivíduo. Aborda o processo das escolhas que o agente faz direciona as metas e os objetivos relacionados ao âmbito profissional (Faria, 2008 apud Hackett & Betz, 1981).

A transição da escola e/ou universidade para o mercado de trabalho surge através de uma progressão de experiências ao longo dos anos. Logo no ensino fundamental o indivíduo, ainda criança, é indagado sobre a seguinte questão: “O que você quer ser quando crescer?”⁵. A exploração de carreira precede a formação de habilidades, autoconhecimento, competências e, em seguida, contribui para a estruturação do desenvolvimento de carreira.

Segundo Vieira e Coimbra (2006), o modelo Social Cognitivo relacionado ao desenvolvimento vocacional e de carreira é considerada a forma como as variáveis que envolvem um comportamento, pensamento ou ação da pessoa que está voltado para si mesma poderão interagir com outros fatores do indivíduo e contextuais, como por exemplo, gênero e apoio social. O desenvolvimento de carreira é moldado por uma combinação de aprendizado e experiências. Os autores apresentaram os aspectos do processo de desenvolvimento de carreira durante transição escola-trabalho, conforme os seguintes tópicos:

⁴ No contexto deste capítulo, a palavra “escola” se refere a qualquer ambiente cultural que tenha como objetivo alcançar resultados acadêmicos, independentemente do nível de ensino.

⁵ A frase também remete a canção “Quando você crescer” interpretada por Raul Seixas, é uma composição que evoca reflexões sobre o processo de crescimento e amadurecimento ao longo da vida. Em sua letra, Seixas nos convida a pensar nas expectativas e sonhos que temos quando somos jovens, contrastando-os com as realidades da vida adulta. A música ressoa com muitos ouvintes, pois aborda questões universais sobre a transição da juventude para a idade adulta, as responsabilidades que vêm com o envelhecimento e a necessidade de se adaptar às mudanças ao longo do caminho.

- 1) **Desenvolvimento de Autoconfiança e Expectativas Realistas:** Adquirir crenças de Autoeficácia e expectativas realistas de resultados positivos.
- 2) **Exploração de Interesses Acadêmicos e Profissionais:** Identificar e explorar interesses acadêmicos e profissionais.
- 3) **Estabelecimento de Vínculos entre Interesses e Metas Profissionais:** Conexões entre interesses pessoais e metas de carreira.
- 4) **Transformação de Metas em Ações:** Traduzir objetivos em ações concretas.
- 5) **Desenvolvimento de Habilidades Específicas e Competências Gerais:** Aprimorar habilidades específicas em um campo de atuação e habilidades gerais para o mercado de trabalho.
- 6) **Navegação de Apoios e Obstáculos no Ambiente Profissional:** Lidar com fatores de apoio e barreiras contextuais que afetam as escolhas de carreira.

É importante esclarecer que a TSCDC, com base nos pontos abordados descreve as capacidades pessoais do indivíduo, no que diz respeito às variáveis ambientais, podem ser complexas e passíveis de mudança, as quais afetam as escolhas e o desempenho acadêmico e profissional ao longo da trajetória de carreira. Em termos de conhecimento, cabe apresentar Mark Savickas, Doutor em Orientação e Aconselhamento vocacional pela Kent State University que para tratar do contexto profissional desenvolveu perspectivas valiosas para entender o desenvolvimento de carreira propôs a Teoria de Construção da Carreira (Career Construction Theory – CCT) que se concentra na construção de narrativas de carreira e na auto-descoberta ao longo da vida (Ambiel e Noronha, 2012; Ambiel, 2014).

Apesar de tratarem os mesmos assuntos, as abordagens da TSCDC e CCT são distintas. A primeira enfatiza a Autoeficácia, autoconhecimento e o aprendizado social, onde os indivíduos avaliam seus próprios interesses, valores, habilidades e metas, e usam essas informações para orientar suas escolhas de carreira. Por outro lado, a teoria de Savickas é um processo construtivo compreendida como uma construção subjetiva, formada por experiências, aspirações, expectativas, ou seja, um processo ativo, uma narrativa pessoal em constante evolução, destacando a autodescoberta e a adaptação contínua.

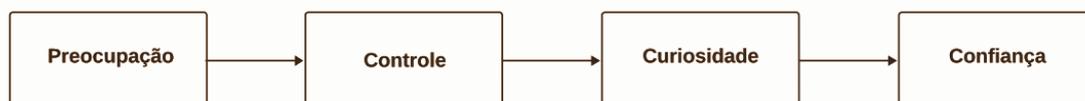
3.2 Autoeficácia para o Desenvolvimento de Carreira

O estudante ao ingressar no ensino superior está cercado por sentimentos de entusiasmo pela aprovação no vestibular. Entretanto, ao começar a cursar a graduação é

percebido um sentimento de preocupação no primeiro ano crítico⁶, insegurança em relação ao mundo desconhecido, bem como dúvidas acerca da escolha profissional. O despertar do interesse pela continuidade do curso surge em seguida, com a construção da crença de Autoeficácia Acadêmica, a partir disso o aluno sente controle sobre o ambiente acadêmico e participa das atividades e oportunidades oferecidas pela Instituição de ensino.

Por fim, o maior envolvimento com as atividades colaboram na decisão de carreira. A curiosidade relaciona-se a comportamentos de caráter exploratório. A partir disso, começa a amadurecer a Autoeficácia de desenvolvimento de Carreira, normalmente após o quarto período do curso. A confiança se estabelece na reta final da graduação, na passagem da universidade para o mercado de trabalho, dessa forma sente-se mais seguro e decidido para enfrentar a transição (Ourique e Teixeira, 2012; Bardagi e Albanes, 2015).

Figura 1: Percepção do universitário ao ingressar na graduação



Fonte: (Ourique e Teixeira, 2012; Bardagi e Albanes, 2015).

Autoeficácia no Contexto do Desenvolvimento de Carreira, é a crença que um indivíduo tem em sua própria capacidade de realizar tarefas e alcançar metas relacionadas à sua carreira ou trabalho. (Prisco, Martins e Nunes, 2013; Figueiredo e Maciel, 2018). Em outras palavras, é a percepção que uma pessoa tem de sua competência e habilidade para desempenhar com sucesso suas responsabilidades profissionais. O construto de desenvolvimento de carreira está intrinsecamente relacionado às trajetórias sociais e acadêmicas do estudante durante a graduação. A compreensão do autoconceito, o nível de comportamento exploratório e satisfação com o curso (relacionadas à agência humana) pode contribuir com o entendimento dessa abordagem (Bardagi, 2010; Prisco, Martins e Nunes, 2013).

Uma baixa percepção de crenças e expectativas em relação a carreira profissional, pode dificultar o estabelecimento de metas e objetivos profissionais, como também, um plano de ação profissional. Dessa forma, as experiências vivenciadas pelos estudantes são atreladas ao nível das crenças e afetar a busca profissional. Por exemplo, os baixos níveis de

⁶O primeiro ano crítico é quando os estudantes buscam ajustar-se às elevadas demandas de estudo na universidade (Tinto, 2015)

Autoeficácia contribuem pela busca de um emprego com mais ociosidade e maior estabilidade. Aqueles que se consideram altamente eficazes anteciparão resultados positivos de suas ações, aqueles com baixa autoconfiança esperarão desempenhos medianos e, como resultado, resultados desfavoráveis (Prisco, Martins e Nunes, 2013).

Por outro lado, uma percepção elevada de Autoeficácia direcionam os estudantes a situações de menos estresse, pois são motivados e persistentes para alcançar um determinado objetivo. Dessa forma, possuem maior compromisso com aspectos profissionais e preferem desenvolver tarefas mais desafiadoras e definem para si próprios objetivos mais exigentes (Santos e Zanon, 2019). A menos que os indivíduos acreditem que podem obter bons resultados por meio de suas ações, há poucos incentivos para agir em razão disso. Nunes (p. 30, 2008) “reforça que as pessoas envolvem-se nas atividades que acreditam ser capazes de executar e nas quais anteveem resultados positivos”.

A carreira individual é caracterizada por um percurso de retornos inconsistentes, com ganhos e perdas imprevisíveis. A partir de promoções, desempregos, especializações e entre outras discontinuidades, que obrigam os indivíduos a fazer escolhas. Essa experiência começa a ser desempenhada a partir das atividades acadêmicas, estágios ou um trabalho que permita aplicar o conhecimento relativo ao campo escolhido facilitando a tomada de decisão e a cristalização da escolha (Ambiel, 2014).

Ourique e Teixeira, abordam (p. 312, 2012) que a “exploração de carreira vem sendo entendida como um processo psicológico complexo que sustenta a busca por informação e o teste de hipóteses, tanto acerca do *self* quanto do ambiente, com o objetivo de atingir objetivos de carreira”. Seguindo a mesma linha de pensamento, é importante reconhecer que a crença de Autoeficácia no desenvolvimento de carreira não se resume aos aspectos cognitivos de construção de metas de carreira, se relaciona ao comportamento ativo em prol da direção desejada, é necessário que aconteça um envolvimento contínuo nesse processo. O autoconhecimento é essencial, para que aconteça testes e avaliações em diferentes situações cotidianas.

3.3 Comportamento exploratório em universitários concluintes

Ao direcionarmos nossa atenção para o comportamento exploratório dos universitários em fase de conclusão, é importante mencionar que a conduta de buscar experiências que contribuem com a vida profissional tem o objetivo de adquirir informações (autoconhecimento) sobre o próprio estudante ou de preparar o indivíduo para progredir em uma ocupação profissional. Durante a graduação, principalmente na fase final de curso, o

comportamento exploratório acontece a partir de atitudes como a realização de estágios extracurriculares, participação em pesquisa científica e monitorias acadêmicas (Bardagi, 2010). Os estudantes podem adquirir conhecimento além do conteúdo programático padrão da graduação a partir de atividades extracurriculares, em grande parte com foco na preparação profissional a partir de *workshops*, minicursos, palestras e visitas técnicas. Dentre as oportunidades listadas observe a seguir, experiências e oportunidades profissionais reconhecidas em um questionário (Apêndice III e IV) pelos estudantes em final de curso:

- a- **Pesquisa Acadêmica:** Se qualifica o envolvimento em projetos de pesquisa de Iniciação Científica ou trabalhos de extensão conduzidos por professores ou equipes acadêmicas específicas por área de estudo.
- b- **Monitoria:** Tem o intuito de auxiliar os professores na ministração das aulas e na organização das disciplinas, pode ser uma grande oportunidade para aqueles que desejam seguir carreira profissional acadêmica.
- c- **Trabalho de Meio Período:** Trabalhos de meio período durante a graduação podem ajudar a ganhar experiência profissional e apoiar financeiramente os estudos, como por exemplo trabalho de jovem aprendiz.
- d- **Estágios:** A participação em programas de estágio em empresas ou no setor público em área de estudo relacionada ao curso, proporciona experiência prática e contato com o mercado de trabalho.
- e- **Intercâmbio Estudantil:** Experiência enriquecedora que permite os estudantes a estudarem em outros países, enriquecendo sua experiência acadêmica e cultural. A UENF divulga periodicamente a partir da Assessoria de Assuntos Internacionais e Institucionais (ASSAI) oportunidades de empregos e bolsas.
- f- **Participação Organizações Estudantis:** Relacionadas aos interesses profissionais, oferece oportunidades de liderança e networking, organizados em uma associação civil com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo. Temos como exemplo a Enactus Brasil é parte de uma organização internacional sem fins lucrativos e as Empresas Juniores Gestão Ativa Consultoria Jr. e Engloba Consultoria em Engenharia.

O comportamento exploratório em universitários concluintes é uma característica importante, pois demonstra o desejo de buscar novas oportunidades e conhecimentos além da sala de aula. Essa ação se faz importante, pois contribui com a confiança para atuação no mercado de trabalho, pois atua na capacidade de explorar novos desafios e se adaptar a situações do ambiente profissional. O comportamento pode variar consideravelmente conforme suas crenças e seu envolvimento com as atividades acadêmicas complementares, dos fatores individuais, sociais e institucionais que moldam a Autoeficácia dos estudantes.

CAPÍTULO 4: AUTOEFICÁCIA DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Os estudantes de Administração Pública buscam conhecimentos sobre a gestão de organizações governamentais e sem fins lucrativos. A partir de habilidades para melhorar a eficiência e a eficácia dos serviços públicos, contribuindo para o bem-estar da sociedade. A Autoeficácia aqui atua motivando os estudantes a se envolverem ativamente, desenvolvendo confiança pessoal em suas capacidades de decisões, soluções e inovações, e enfrentando obstáculos com convicção durante e após a conclusão da graduação.

4.1 Fatores individuais, sociais e institucionais que influenciam a Autoeficácia dos estudantes.

Segundo Pajares e Olaz (2008) as pessoas são proativas, autoreflexivos e auto-reguladas moldadas e orientadas por forças ambientais ou interiores. A partir disso surge uma inter-relação que desenvolve o pensamento e a ação humana através da dinâmica entre as influências pessoais, comportamentais e ambientais, os três pontos referem-se à *Reciprocidade triádica*. O primeiro, refere-se aos processos mentais, como pensamentos, crenças e expectativas, o segunda é a resposta observável de uma pessoa ao seu ambiente, e por fim, o último inclui todos os aspectos do ambiente físico e social em que uma pessoa se encontra.

Figura 2: Modelo ilustrando as relações entre determinantes na recíproca triádica



Fonte: (Oliveira, Silva e Bardagi, 2018 apud Bandura 1997)

Para ilustrar esse ponto, considere o caso prático de como o *determinismo recíproco* opera no ambiente acadêmico: O ambiente da sala de aula e o conteúdo do curso influenciam a **cognição dos estudantes**, introduzindo o conceito de determinismo recíproco e fornecendo

informações para sua compreensão. A cognição dos estudantes afeta seu **comportamento** durante a aula, como participar ativamente das discussões, fazer anotações e fazer perguntas para esclarecer conceitos. O comportamento dos estudantes, por sua vez, pode influenciar o **ambiente** da sala de aula, criando um ambiente de aprendizado mais colaborativo e estimulante. Para Ambiel, “as escolhas acadêmicas e/ou profissionais são fruto do processo de formação dos interesses de carreira e podem ser submetidas às influências contextuais e ambientais diversas, que abarcam características pessoais, familiares, culturais, socioeconômicas e políticas” (p. 174, 2012).

A percepção de Autoeficácia exerce influência sobre o comportamento do indivíduo, uma vez que, o mesmo apresenta níveis de Autoeficácia elevados ou reduzidos de acordo com seus próprios julgamentos em relação às suas capacidades. Além disso, há quatro fontes de informações que podem ser geradas a partir das crenças de autoeficácia: experiência direta, experiência vicária, persuasão social, e estados físicos e emocionais (Bandura, 2008; Barros, 2010).

A priori, a **experiência direta** que se refere a bagagem vivenciada pelo indivíduo. As falhas e os sucessos atuam de forma primordial nessa fonte. O baixo desempenho pode ser entendida como evidência da incompetência, acarretando o comprometimento de sentimento de eficácia, criando um impacto negativo temporário, pois podem abalar a confiança de alguém em suas habilidades. em contrapartida, o êxito em seu desenvolvimento irá contribuir com uma forte crença na eficácia pessoal, pois isso reforça que o indivíduo possui habilidades o suficiente para enfrentar os obstáculos estabelecidos (Oliveira, Silva e Bardagi, 2018 apud Bandura 1997).

A segunda fonte são os modelos sociais, as **experiências vicárias**. Se baseia em observar indivíduos em situações semelhantes obtendo sucesso pelo seu esforço, dessa forma as crenças de Autoeficácia são elevadas a partir da observação dos “modelos”, desenvolvendo a confiança dos indivíduos em possuir capacidade e habilidades para determinada ação. Esse impacto só ocorre se a percepção de semelhança for percebida pelo agente, nesse caso as consequências positivas e negativas são observáveis, gerando efeitos otimistas ou pessimistas (Ambiel, 2012).

A **persuasão social**, por sua vez, são as pessoas que realizam influências diretas que mobilizam para encorajar na realização de maior esforço ou desmobilizam o indivíduo a ponto de desestimular. Por fim, os **estados físicos e emocionais**, dizem respeito a resposta do corpo em reação ao estresse e tensão como sinais de vulnerabilidade na ação que irá desenvolver (Pajares e Olaz; 2008).

Para entender plenamente o assunto abordado neste capítulo os fatores sociais abordam o apoio dos colegas, família e professores a partir de feedback positivo e reconhecimento do desempenho. Os fatores Institucionais se referem a cultura da instituição de ensino, incluindo políticas, práticas e o acesso a recursos como bibliotecas, laboratórios e programas de apoio financeiro. Já os fatores individuais se relacionam com a autoestima pessoal e a confiança em suas próprias habilidades afetam a Autoeficácia dos estudantes.

4.2 Método "Endoscópio Socioacadêmico" e sua atuação com estudantes

O endoscópio propriamente dito, é um aparelho de uso médico, sistema puramente óptico, que transmite a imagem do interior do paciente através de um sistema de lente em uma câmera. O sistema ótico do aparelho nesse caso foi comparado com os “olhos dos estudantes” e por isso denominado “Endoscópio Socioacadêmico”, ou seja, um aparelho dispositivo provocador-reflexivo de auto e mútuas observações entre os estudantes. Essa metáfora foi escolhida para representar as particularidades de um aluno se ver e ver seus colegas no cotidiano da sala de aula.

Cabe destacar que, a utilização simbólica difere totalmente das funções originais do instrumento médico, nosso dispositivo de observação não interpreta a sala de aula como um paciente doente que requer exame. Ao contrário, percebemos o ambiente acadêmico entusiasmado e dinâmico. Na produção de *e-book* escrito com os bolsistas de iniciação científica da turma 2019, Carmo (2021) dá continuidade ao uso de metáforas, explicando que o Endoscópio Socioacadêmico:

(...) é o instrumento de observação na Viagem ao Centro da Sala de Aula. A ideia tem origem na funcionalidade de “ver por dentro” do endoscópio médico. No caso da metáfora escolhida, o instrumento para “ver por dentro” a dinâmica da sala de aula visa à observação das capilaridades de sentidos construídos no cotidiano dos estudantes na sala de aula, especialmente as relações com o saber acadêmico (p. 30).

O método “Endoscópio Socioacadêmico” situando-se no contexto das pesquisas do NUCLEAPE foi desenvolvido pelo professor Gerson Tavares do Carmo, formado em Administração Pública na Fundação Getulio Vargas (FGV) e associado da Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF) desde 2011, lotado no Laboratório de Estudos em Educação e Linguagem (LEEL), coordenador das disciplinas de Alfabetização (Fundamental I e de Jovens e Adultos). Por meio desse projeto, acompanhou a turma de 2019 de ADMP, durante o ciclo de oito semestres letivos, com 15 estudantes matriculados de 20 ingressantes.

O primeiro projeto apresentado a UENF tinha a iniciativa de observar as dinâmicas das turmas do primeiro ano (1º e 2º período) na sala de aula de um ponto de vista empírico

etnográfico para observar o emaranhado de estruturas de proximidade no entorno do cotidiano de estudantes e de professores, enquanto coabitantes em uma dada sala de aula. Pois a pesquisa tem caráter coletivo, de coparticipação e, portanto, de comunicação entre três categorias de sujeitos: professores, estudantes e pesquisadores. Conforme o primeiro projeto de pesquisa submetido ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC):

O projeto experimental propõe dar visibilidade à criatividade, à amizade e ao reconhecimento, em sala de aula, que se apresentam também como referências para muitos estudantes que buscam uma formação superior pública, além do natural desejo de ingresso no mercado de trabalho qualificado, cujas referências são domínio de conhecimento, disciplina, rotina, resiliência à frustração, entre outras.

O método é aplicado em paralelo com planos de trabalho de Iniciação Científica e disciplinas optativas. Dessa forma, os estudantes são encorajados a realizar auto-observações, individuais e coletivas, das evidências sensíveis de aprendizagem e das relações cotidianas na sala de aula. Em 2019 foi ofertada a disciplina "Administração da Autoeficácia na Sala de Aula do Ensino Superior: Projeto Experimental I" para a turma ingressante em 2019.1. Em 2020, em continuidade foi aplicado o Projeto Experimental II para a turma de 2020.1.

Em 2021, foi ofertada a disciplina "Política de Protagonismo Estudantil para Costumes de Estudar e Aprender: Vem, Vê e Vence" para os 1º, 3º e 5º períodos (turmas de 2019, 2020 e 2021). Em 2022, houve aplicação da disciplina denominada como "Projeto de Empreendedorismo Social: Implementação de Cultura Estudantil para Acolhimento e Acompanhamento no 1º Ano Crítico do Ensino Superior". O projeto continua a aplicar o método para as turmas do primeiro período do curso de graduação em Administração Pública.

Um questionário (Apêndice III e IV) realizado com alunos ingressos nas turmas de 2019 e 2020 abordou a seguinte tópico: "Compartilhe suas impressões sobre sua experiência com o projeto "Endoscópio Socioacadêmico". Se você participou diretamente, sinta-se à vontade para descrever suas atividades, aprendizados e contribuições para o projeto" e selecionamos as seguintes respostas:

“O projeto "endoscópio socioacadêmico" me ajudou muito a evoluir não só como estudante como também como pessoa. Eu era muito tímida e insegura, e apesar de ainda ser um pouco, consegui mudar em alguns aspectos. Gerson sempre buscou ajudar a gente a se autodescobrir (atividades como: pontos fortes e fracos, métodos que nos ajudam nos estudos, etc.), a sermos mais críticos e explorar nossa criatividade. Não é à toa que vários conceitos criados por alunos foram surgindo. E o momento mais marcante para mim foi a criação do termo "labirinto acadêmico”.”

- Aluno 1 (Turma 2019)

“Participei diretamente do projeto, nele eu pude observar melhor quais são as minhas metas e objetivos acadêmicos e profissionais. Aprendi a lidar com frustrações e que as situações que eu acreditava ser individual a mim mesma eram vivenciadas por outras pessoas da minha turma e conversar sobre isso foi muito importante. Com o projeto eu acreditei ser merecedora e capaz de cursar a graduação.”

- Aluno 2 (Turma 2019)

Como bolsista do projeto, tive a oportunidade de participar diretamente no desenvolvimento do projeto e do método ainda em formação. O projeto tem um papel fundamental no curso de Administração Pública e por meio de suas diversas dinâmicas, auxiliou na permanência de diversos estudantes que passaram dificuldade. Tal resultado está sendo refletido pelo baixo índice de desistência no curso desde 2019 (implementação do projeto).

- Aluno 2 (Turma 2019)

O projeto me ajudou no meu autoconhecimento e a entender que precisamos do outro para conseguir se manter firme na faculdade. Entendi a importância de ajudar as pessoas e pude refletir melhor qual é a melhor forma que funciona para minha aprendizagem.

- Aluno 4 (Turma 2020)

Em suma, todos esses elementos corroboram com a ideia de que o “Endoscópio socioacadêmico” tem o propósito instigante de inspirar e incentivar os estudantes a se autoconhecer e a formar grupos que colaborem na aprendizagem. Visando a melhoria do autoconhecimento, habilidades autorregulatórias, autorreflexão e maior persistência dos participantes, com o objetivo de promover o ensino e a aprendizagem colaborativos.

⁷A ideia dessa metáfora “Labirinto Acadêmico” foi inspirada no filme Maze Runner. Trata-se de uma trilogia cinematográfica norte-americana (Diretor Wes Ball, lançamento 2014), na qual tem o objetivo de representar toda a jornada acadêmica do estudante até a conclusão do curso. A origem da ideia ocorreu em 2021, sugerida pela aluna Layla Malafaia (Graduação em Administração Pública) com o objetivo de criar um segundo método metafórico (paralelo ao Endoscópio Socioacadêmico) que possibilita pragmaticamente o uso do conceito da autoeficácia

4.3 Avaliação das variáveis fundamentais para o desenvolvimento de carreira

Em sintonia com as diretrizes gerais de Darcy Ribeiro (1922-1997)⁸ para a UENF, o curso de Bacharelado em Administração Pública da UENF instituiu sua primeira turma em 2012, completando onze anos em 2023. O Curso de Administração Pública oferece uma formação de qualidade, preparando os alunos para enfrentarem os desafios da gestão pública, contribuindo assim para o desenvolvimento da sociedade.

Para tratar do Desenvolvimento de carreira dos estudantes deste curso, devemos observar a grade curricular (Anexo I) do curso de ADMP, ela organiza a progressão do conhecimento de forma sistemática, fornecendo um roteiro claro dos cursos que um estudante deve seguir para adquirir conhecimentos específicos em sua área de estudo. A grade curricular em vigor para estudantes ingressos até 2022, é composta por várias categorias de disciplinas, com as seguintes cargas horárias:

- Formação básica: 918 horas
- Formação profissional: 916 horas
- Formação complementar: 884 horas
- Disciplinas de conclusão do curso: 510 horas

Isso resulta em um total de 2210 horas de disciplinas obrigatórias. Além disso, os estudantes têm a oportunidade de escolher disciplinas eletivas, com um mínimo de 272 horas, e disciplinas eletivas abertas, com 136 horas. Também é necessário completar um estágio supervisionado de 306 horas, participar de atividades complementares que somam 102 horas e realizar uma monografia de 102 horas. Somando todas essas categorias, os estudantes precisam cumprir um total de 3128 horas para concluir o curso de Administração Pública. Observe a seguir a descrição dos três eixos de formação do curso interdisciplinar e transdisciplinar:

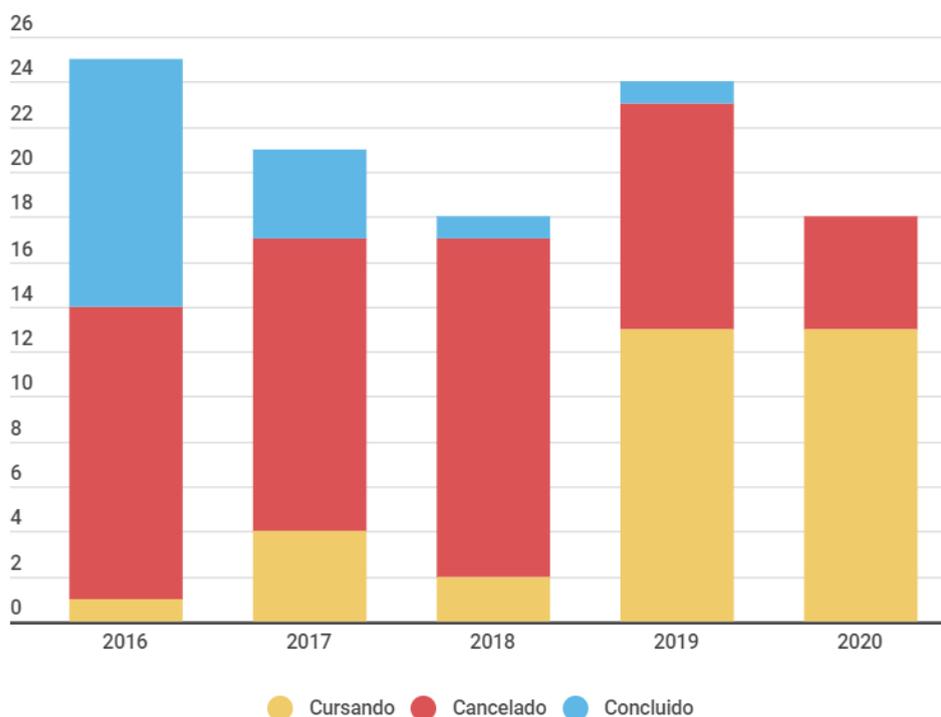
1. Conteúdos de formação básica: neste eixo se articulam conteúdos de Ciência Política, Ciências Contábeis, Direito, Economia, Filosofia, Matemática, Psicologia e Sociologia.
2. Conteúdos de formação profissional: neste eixo se articulam conteúdos de Administração pública e privada, políticas públicas e planejamento estratégico.

⁸Darcy Ribeiro (Montes Claros, 26 de outubro de 1922 — Brasília, 17 de fevereiro de 1997) foi um antropólogo, historiador, sociólogo, escritor e político brasileiro, idealizador da UENF, concebendo seu modelo e coordenando sua implantação. Ao receber a missão de fundar a universidade, Darcy se cercou de pensadores e pesquisadores renomados para elaborar seu projeto e apresentou-a como a Universidade do Terceiro Milênio.

3. Conteúdos de formação interdisciplinar: Neste eixo se articulam conteúdos de metodologia científica e de história econômica e da administração pública brasileira, assim como conteúdos relacionados à capacidade de leitura, escrita e expressão; à educação ambiental; às relações étnico-raciais, à história e às culturas afro-brasileira e indígena; e aos direitos humanos.

Para aferir os escores de Autoconhecimento, Autoeficácia Acadêmica, Crenças e expectativas sobre o Desenvolvimento Profissional e Autoconfiança, esta dissertação buscou abordar estudantes que já concluíram 80 horas da graduação e estão na fase final do curso. Portanto, as turmas participantes abrangem o período de 2016 a 2020. O gráfico a seguir faz uma representação visual da distribuição dos alunos por fase de conclusão do curso. Esta análise oferece uma visão do progresso acadêmico a partir dos dados quantitativos dos alunos que estão cursando, cancelaram a matrícula ou já concluíram a graduação.

Gráfico 1: Distribuição dos Alunos por Fase de Conclusão do Curso (2016-2020)



Elaboração Própria (2023)

A partir desses dados foi possível contatar os alunos que ainda estão cursando a graduação e apresentar o estudo que busca analisar a Autoeficácia de Desenvolvimento de carreira. Bandura dispõe que os estudos de avaliação do construto não se propõem a medir habilidade e sim as crenças dos indivíduos em relação às circunstâncias de sua vida, em suas palavras e ampliando o contexto da ideia:

“As escalas de auto-eficácia não avaliam as habilidades; estas escalas medem aquilo que as pessoas acreditam que são capazes de fazer sob várias circunstâncias, quaisquer que sejam as habilidades que possuam ou as competências específicas requeridas pela tarefa. O sucesso no desempenho de uma tarefa depende, em parte, das crenças do indivíduo acerca do quanto será capaz de orquestrar as sub-habilidades e os recursos cognitivos que possui, e acerca da quantidade de esforço que será capaz de despende e manter numa dada tarefa” (Bandura, 1986 p.367-368).

Polydoro, Vieira e Azzi (2010), a partir de estudos e revisões de literatura de Bandura (2006), apresentam orientações na avaliação de crenças de Autoeficácia. O primeiro passo seria a conceituação de Autoeficácia na elaboração dos itens de modo a indicar a percepção do indivíduo sobre a própria capacidade, perguntando sobre o seu autojulgamento em relação a uma ação, como por exemplo: “sou capaz de” e não “farei” e “Ser capaz”. Dessa forma os itens devem ser elaborados no tempo verbal presente, de modo a identificar os níveis de ausência de crença em sua própria capacidade.

Para organizar as respostas, indica-se estruturar em níveis numéricos de julgamento da capacidade, geralmente utiliza-se a “Escala *Likert*” usada para medir atitudes ou opiniões das pessoas. Nessa ferramenta é atribuído um nível de concordância ou discordância, que varia de forma ordinal, como "discordo totalmente" a "concordo totalmente". Como teste de confiabilidade e análise fatorial, a fim de garantir a uniformidade dos itens, deve-se realizar o Alpha de Cronbach. Outros preceitos seriam: (a) Escrita pessoal em primeira pessoa; (b) Expressão breve e fácil de entender; (c) Uso de linguagem simples para o público-alvo; (d) Análise de apenas um ponto ou conceito por item.

4.4 Aplicação Metodológica

Participantes

A pesquisa contou com uma participação de 33 estudantes, representando uma taxa de adesão de 97,06% dos 34 alunos elegíveis no curso de Administração Pública. Dentre o espaço amostral, um aluno iniciou sua jornada acadêmica em 2016, seguido por 4 em 2017, 2 em 2018, 14 em 2019 e 12 em 2020. Apenas um participante optou por não fornecer informações. Quanto à demografia, a amostra apresentou uma distribuição de gênero, com 65% do sexo feminino e 35% do sexo masculino, enquanto a faixa etária variou de 20 a 30 anos, com uma média de 25 anos.

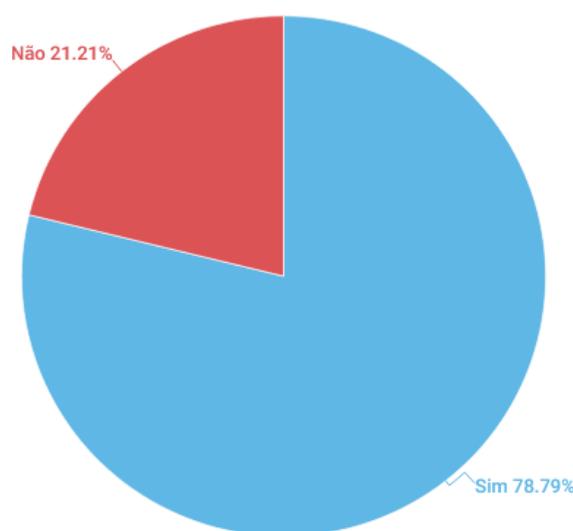
Procedimentos

Inicialmente foi divulgada a proposta da pesquisa e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Este documento (Apêndice I) tem o propósito de informar os

participantes sobre a pesquisa elaborada, além de obter consentimento voluntário de participação no estudo. A coleta foi feita a partir de formulário eletrônico sob responsabilidade do Prof. Dr. Gerson Tavares e Letícia Gomes, estudante de Administração Pública e bolsista de iniciação científica.

Após consentimento se deu início ao questionário, realizado a partir de um formulário eletrônico, a priori se baseando em informações básicas como: nome completo, ano de ingresso na instituição/curso e a seguinte questão “Você participou de alguma disciplina do recorte do projeto de Permanência Acadêmica conhecido metaforicamente como Endoscópio Socioacadêmico?” como forma de observar os estudantes que obtiverem experiências a partir do método.

Gráfico 2: Representação da participação dos estudantes em fase de conclusão no método “Endoscópio Socioacadêmico”



Elaboração Própria (2023)

Instrumentos

Na Avaliação das Variáveis de Autoeficácia no Desenvolvimento de Carreira (Apêndice II) cada participante respondeu à questão “Tenho capacidade de... Sou capaz de...”, numa escala *Likert* de quatro pontos, sendo que 1 representa “Discordo Totalmente” e 4 “Concordo Totalmente”, a qual teve duração aproximada de 5 minutos. O mesmo possui 24 itens que se dividem em quatro seções, que são: a) Autoconhecimento, o qual se refere a percepção de si mesmo e entendimento de suas habilidades; b) Autoeficácia Acadêmica, a crença na capacidade de alcançar sucesso nas atividades acadêmicas; c) Desenvolvimento profissional, o progresso e crescimento na carreira ou na área de atuação; d) Autoconfiança, a

confiança pessoal em suas capacidades e decisões. Os itens e perguntas abordadas no levantamento de dados foram desenvolvidos com base nas contribuições intelectuais dos seguintes autores como referências: Azzi e Polydoro (2006; 2008); Polydoro e Guerreiro-Casanova (2010); Tinto (2015; 2017); Iaochite (2016); Souza (2006); Teixeira (2015); Ambiel (2011); Moreira, Ambiel e Nunes (2018).

Análise de dados

Na aferição global das respostas, foram considerados vários aspectos. Primeiramente, a soma das respostas individuais foi calculada para obter um valor que representasse a contribuição total de cada participante ou elemento avaliado. Em seguida, a média das respostas foi calculada, fornecendo um indicador da tendência central das respostas. A variância para quantificar a dispersão ou a variabilidade dos dados. Por fim, a "média geral" foi calculada como uma síntese global do desempenho ou tendências em todas as respostas.

No que se refere à confiabilidade dos dados o coeficiente α de Cronbach encontrado para aferição do Autoconhecimento, Autoeficácia Acadêmica, Crenças e expectativas sobre o Desenvolvimento Profissional e Autoconfiança dos dados totais da aplicação foi de 0.84, valor satisfatório visto que $\alpha \geq 0,70$ é considerado um índice alto, pois quanto mais próximo de 1 maior a confiabilidade entre os indicadores. De acordo com os limites apresentados na tabela a seguir:

Tabela 1: Classificação da confiabilidade a partir do coeficiente α de Cronbach

Confiabilidade	Muito Baixa	Baixa	Moderada	Alta	Muito Alta
Valor de α	$\alpha < 0,30$	$0,30 \leq \alpha < 0,60$	$0,60 \leq \alpha < 0,75$	$0,75 \leq \alpha < 0,90$	$0,90 \leq \alpha$

Fonte: Malhotra (2008)

Como dispõe nas tabelas 2,3,4 e 5 a seguir, o coeficiente alfa de Cronbach neste instrumento variou de 0,81-0,78 para as seções de Autoconhecimento e Autoeficácia Acadêmica, respectivamente. Já para as seções de Desenvolvimento Profissional e Autoconfiança os coeficientes foram muito semelhantes, variando de 0,78-0,77.

Tabela 2: Variável de Autoconhecimento

ITENS		MÉDIA	DESVIO PADRÃO	VARIÂNCIA
AUTOCONEHECIMENTO	Sou capaz de reconhecer as minhas próprias habilidades, pontos fortes e áreas que precisam de melhoria.	3,45	0,506	0,256
	Tenho a capacidade de utilizar meus pontos fortes para alcançar minhas metas de carreira.	3,36	0,603	0,364
	Possuo a habilidade de me adaptar e aprender com desafios.	3,42	0,663	0,439
	Sou capaz de superar obstáculos e dificuldades.	3,45	0,564	0,318
	Mantenho-me motivado e perseverante mesmo diante de situações adversas.	2,70	0,728	0,530
	Tenho a capacidade de lidar com a frustração e continuar trabalhando em direção aos meus objetivos.	3,09	0,678	0,460
	Média Geral	3,25		
Coefficiente α	0,81			

Fonte: Adaptação Própria (2023)

Tabela 3: Variável de Autoeficácia Acadêmica

ITENS		MÉDIA	DESVIO PADRÃO	VARIÂNCIA
AUTOEFICÁCIA ACADÊMICA	Tenho a capacidade de adquirir novas habilidades relevantes para minha carreira.	3,55	0,506	0,256
	Sou capaz de identificar e buscar oportunidades de aprendizado e aprimoramento.	3,52	0,619	0,383
	Possuo facilidade de me envolver com colegas e professores no ambiente acadêmico	2,97	0,847	0,718
	Tenho confiança nas minhas habilidades acadêmicas e na minha capacidade de enfrentar desafios educacionais.	3,00	0,901	0,813
	Sou capaz de alcançar boas notas e atingir minhas metas acadêmicas.	3,15	0,870	0,758
	Tenho a habilidade para lidar com as demandas do ambiente acadêmico.	3,18	0,846	0,716
	Média Geral	3,23		
Coefficiente α	0,78			

Fonte: Adaptação Própria (2023)

Tabela 4: Variável de Desenvolvimento Profissional

ITENS		MÉDIA	DESVIO PADRÃO	VARIÂNCIA
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	Tenho a capacidade de estabelecer metas de carreira realistas e alcançáveis.	3,36	0,653	0,426
	Sou habilidoso em desenvolver planos estratégicos para alcançar essas metas.	2,94	0,864	0,746
	Sinto confiança em criar um roteiro claro para o meu desenvolvimento profissional.	2,79	0,820	0,672
	Acredito na minha capacidade de tomar decisões sobre carreira profissional.	3,12	0,820	0,672
	Tenho a habilidade de conduzir pesquisas e analisar diferentes opções de carreira.	2,91	0,805	0,648
	Confio em minha capacidade de selecionar caminhos que estejam alinhados com meus interesses e valores pessoais.	3,42	0,751	0,564
	Média Geral	3,09		
Coefficiente α	0,78			

Fonte: Adaptação Própria(2023)

Tabela 5: Variável de Autoconfiança

ITENS		MÉDIA	DESVIO PADRÃO	VARIÂNCIA
AUTOCONFIANÇA	Tenho confiança em construir e manter relacionamentos profissionais.	3,45	0,711	0,506
	Sou habilidoso em me conectar com mentores, colegas e profissionais da minha área.	3,15	0,667	0,445
	Acredito na minha capacidade de aproveitar minhas redes de contatos para explorar oportunidades de carreira.	2,85	0,870	0,758
	Tenho confiança na minha capacidade de me candidatar a oportunidades de estágio, emprego ou projetos relevantes.	3,27	0,839	0,705
	Sinto confiança em participar de entrevistas e processos seletivos.	2,85	0,939	0,883
	Possuo a habilidade de me apresentar de maneira eficaz aos potenciais empregadores.	3,03	0,883	0,780
Média Geral	3,10			
Coefficiente α	0,77			

Fonte: Adaptação Própria (2023)

Resultados

O presente estudo para analisar as principais variáveis de Autoeficácia de desenvolvimento de Carreira em fase de conclusão, procurou observar a crença no autoconhecimento, na Autoeficácia Acadêmica, na capacidade de se desenvolver profissionalmente e na autoconfiança dos estudantes. A autoavaliação da competência desempenha um papel crucial na trajetória profissional de um indivíduo. Pesquisadores apontam que o sentimento de falta de capacidade pode dificultar a construção de metas profissionais, e conseqüentemente, um plano de ação em relação à carreira.

“Pesquisadores referem que o sentimento de falta de competência pode gerar expectativas negativas quanto à possibilidade de inserção no mercado de trabalho, o que pode dificultar a construção de metas profissionais e, conseqüentemente, um plano de ação em relação à carreira.” (Prisco, Marins e Nunes, 2012 p.112).

Com base nos dados levantados, observou-se separadamente que os estudantes que participaram do método “Endoscópio Acadêmico” alcançaram uma média de 76,4 na aferição das Variáveis de Autoeficácia no Desenvolvimento de Carreira, considerando a soma total das respostas, e uma média de 3,18 no índice total. Por outro lado, os estudantes que não tiveram contato com o projeto obtiveram valores de 71,0 e 3,00, respectivamente

Segundo Bardagi (2010) os universitários com crenças de Autoeficácia ao contexto de carreira elevadas podem comprometer-se de maneira mais ativa com seu futuro profissional, através de comportamentos exploratórios vocacionais, sendo assim, buscam se aventurar em oportunidades que favoreçam o seu perfil profissional, ainda durante o período da graduação. Estes comportamentos tratam-se de ações para a preparação individual para escolha de uma carreira e seu objetivo é obter informações sobre a área de atuação e sobre os contextos de

interesse, a fim de orientar as ações futuras de modo que a Autoeficácia profissional os prepare para o contexto de trabalho.

CONCLUSÃO

O objetivo de analisar a crença de autoeficácia e variáveis que podem influenciar no desenvolvimento de carreira dos estudantes em fase de conclusão do Curso de Administração Pública em paralelo com o método “Endoscópio Socioacadêmico”, foi alcançado. Envolvendo os participantes do estudo como co-pesquisadores ativos no processo. O presente estudo obteve os dados de 97,06% dos 34 estudantes elegíveis da amostra selecionada como objeto de estudo e pôde, assim, verificar a percepção dos principais aspectos da Autoeficácia em contextos de desenvolvimento de carreira dos estudantes em fase de conclusão do curso de Administração Pública da UENF.

Por meio do levantamento de fatores alinhados com o contexto abordado e com as características dos estudantes desta, a presente pesquisa apresentou dados e informações alinhados com o objetivo geral da pesquisa, demonstrando preocupação com a qualidade dos dados e realizando as análises necessárias para alcançá-lo, quanto aos objetivos específicos, estes também foram atingidos.

O trabalho acredita que a Autoeficácia de Desenvolvimento de Carreira desempenha um papel fundamental no processo de escolha profissional, uma vez que influencia as crenças dos indivíduos em sua própria capacidade de se engajar em tarefas relacionadas à carreira. Dessa forma, O Projeto “Endoscópio Socioacadêmico” foi um método que contribuiu com os aspectos essenciais para a construção da Autoeficácia de desenvolvimento de carreira dos Estudantes de Administração Pública na UENF.

Através da observação participante foi possível perceber que a partir da exposição realizada por estudantes, que o método “Endoscópio Socioacadêmico” atua como dispositivo provocador-reflexivo para mobilizar estudantes a realizar (auto)observações, individuais e coletivas, não apenas na sala de aula, mas também no desenvolvimento de carreira dos estudantes a partir da administração da Autoeficácia Acadêmica e seu amadurecimento em contextos profissionais.

Contribuir com as crenças dos universitários é um instrumento que auxilia-os a se comprometerem de maneira mais ativa com seu futuro profissional, por meio de atitudes de exploração vocacional, eles procuram aventurar-se em oportunidades que estejam alinhadas com seu perfil profissional, criando um planejamento concreto mesmo enquanto estão cursando a graduação.

Ainda, compreende-se que dados qualitativos e quantitativos poderiam trazer contribuições à compreensão da relação entre as características de Autoeficácia e os

comportamentos exploratórios de carreira estudados, como por exemplo a mensuração do Nível de Autoeficácia em contextos acadêmicos e profissionais. Acreditamos que o estudo pode contribuir com as pesquisas sobre o desenvolvimento de carreira de universitários, fornecendo informações que possam auxiliar na elaboração de estratégias de intervenção na crença e amadurecimento profissional dos estudantes em fase final de curso.

REFERÊNCIAS

- ALLIPRANDINI, P. M. Z.; SOUZA, D. A. de. **A crença de autoeficácia dos formandos de um curso de pedagogia em relação ao exercício profissional.** Educação em Análise, Londrina, v. 1, n. 2, p. 215-235, 2017. DOI: 10.5433/1984-7939.2016v1n2p215.
- AMBIEL, R. A. M. (2014). **Adaptabilidade de carreira: Uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias.** Revista Brasileira de Orientação Profissional, 15(1), 15-2
- AMBIEL, R. A. M., & NORONHA, A. P. P. **Autoeficácia para escolha profissional: Teoria, pesquisas e avaliação.** Psicologia em Pesquisa, 6(2), 171-178. 2012
- ARCHER, M. (1988), **Culture and Agency: The Place of Culture in Social Theory.** Cambridge: Cambridge University Press .
- ARCHER, Margareth. **Structure, Agency and the Internal Conversation.** Cambridge: Cambridge University Press, 2003.
- BANDURA, A (2006). **Autobiography.** M. G. Lindzey & W.M. Runyam (Eds.) **A History of psychology in autobiography** (Vol. IX, pp. 42-75) Washington, D.C.; American Psychological Association.
- BANDURA, A. (1977). **Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change.** Psychological Review, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- BANDURA, A. (1986a). **Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- BANDURA, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control.** New York: W. H. Freeman and Company
- BANDURA, A. (2008) **A evolução da Teoria Social Cognitiva.** Em Bandura, A., Azzi, R, Polydoro, S. (Eds). Teoria social cognitiva: Conceitos básicos (Social cognitive theory: Basic concepts) (p. 15-42). Porta Alegre, Brasil: ARTMED Editora S/A.
- BANDURA, A., & JOURDEN, F. J. (1991). **Self-regulatory mechanisms governing the impact of social comparison on complex decision making.** Journal of Personality and Social Psychology, 60(6), 941–951. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.6.941>
- BANDURA, A., Ross, D., & Ross, S. A. (1961). **Transmission of aggression through imitation of aggressive models.** The Journal of Abnormal and Social Psychology, 63(3), 575–582. <https://doi.org/10.1037/h0045925>
- BARDAGI, M. P., & Albanaes, P. (2015). **Relações entre adaptabilidade de carreira e personalidade: Um estudo com universitários ingressantes brasileiros.** Psicologia, 29(1), 35-44.
- BARDAGI, M. P., & Boff, R. M. (2010). **Autoconceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes.** Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas), 15(1), 41-56.

doi:10.1590/S1414-40772010000100003

BARROS, Marizeth; SANTOS, Ana Cristina Batista dos. **Por dentro da autoeficácia: um estudo sobre seus fundamentos teóricos, suas fontes e conceitos correlatos**. Revista Espaço Acadêmico, Ano X, n. 112, p. 1- 9, setembro de 2010.

CARMO, G. T. (Coord.). **A sala de aula sob outro paradigma: ensaios sobre o permanecer de alunos, com alunos e para alunos do Ensino Superior Público**. Campos dos Goytacazes: Encontrografia, 2021.

CARVALHO, C. F. (2020). **Uma Introdução à Teoria Social Cognitiva de Albert Bandura**. XVIII Jornada Científica Da Univel: Equilíbrio e Simplicidade Da Vida, 913–924.

CHARLOT, Bernard. **Relação com o saber e com a escola entre estudantes de periferia**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 97, p. 47-63, maio 1996.

FIGUEIREDO, K. da S.; MACIEL, C. **A autoeficácia no desenvolvimento de carreira e sua influência na diversidade de gênero na computação**. Revista de Educação Pública, [S. l.], v. 27, n. 65/1, p. 365–384, 2018. DOI: 10.29286/rep.v27i65/1.6586. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/educacaopublica/article/view/6586>. Acesso em: 26 out. 2023.

FERREIRA, Luiza Cristina Mauad. **Crenças de autoeficácia docente, satisfação com o trabalho e adoecimento**. Psicol. Ensino & Form., Brasília , v. 5, n. 2, p. 19-37, 2014 .

GOMES, L. S. (2021). **Democratização da permanência no Ensino Superior**. In: Carmo, G. T. (Coord.). **A sala de aula no ensino superior sob outro paradigma: ensaios sobre o permanecer de alunos, com alunos e para alunos do ensino superior público**. Campos dos Goytacazes, RJ: Editora Encontrografia.

HACKETT, G., & BETZ, N. (1981). **A self-efficacy approach to the career development of women**. Journal of Vocational Behavior, 18(3), 326-339.

IAOCHITE, R. T. et al. **Autoeficácia no campo educacional: revisão das publicações em periódicos brasileiros**. Psicologia Escolar e Educacional, v. 20, n. 01, p. 45-54, jan./abr. 2016

MALHOTRA, N K. **Pesquisa de Marketing**. Artmed Bookman. 2008

MOREIRA, H. **A motivação e o comprometimento do professor na perspectiva do trabalhador docente**. Série Estudos, UCDB, Campo Grande, n. 19, p. 209-232, 2005

NUNES, Maiana Farias Oliveira. **Funcionamento e desenvolvimento das crenças de auto-eficácia: uma revisão**. Rev. bras. orientac. prof, São Paulo , v. 9, n. 1, p. 29-42, jun. 2008

OLIVEIRA, T. F.; SILVA, N.; BARDAGI, M. P. **Aspectos Históricos e Epistemológicos sobre Crenças de Autoeficácia: Uma Revisão da Literatura**. Barbarói, v. 1, n. 51, p. 133-153, 5 jan. 2019.

OURIQUE, L. R., & TEIXEIRA, M. A. P. (2012). **Autoeficácia e personalidade no**

planejamento de carreira de universitários. Psico-usf, 17(2), 311–321.
<https://doi.org/10.1590/S1413-82712012000200015>

PAJARES, F.; OLAZ, F. **Teoria social cognitiva e auto-eficácia: uma visão geral.** In: BANDURA, A.; AZZI, R.G.; POLYDORO, S. (Org). Teoria social cognitiva: conceitos básicos. Colaboradores: Anna Edith Bellico da Costa, Fabián Olaz, Fabio Iglesias, Frank Pajares. Porto Alegre, 2008. p. 97-114.

POLYDORO, S.A.J. ; GUERREIRO-CASANOVA, D. C. **Escala de Auto-eficácia na Formação Superior: Construção e Estudo de Validação.** Avaliação Psicológica (Online), v. 9, p. 267-278, 2010.

PRISCO, Ana Paula Kalil; MARTINS, Cíntia Ribeiro; NUNES, Maiana Farias Oliveira. **Estudos sobre autoeficácia aplicada ao desenvolvimento de carreira no Brasil: Uma revisão.** Rev. bras. orientac. prof, São Paulo , v. 14, n. 1, p. 111-118, jun. 2013 .

SALANOVA, Marisa; MARTÍNEZ, Isabel M.; LORENTE, Laura **¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal** Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 21, núm. 1-2, 2005, pp. 37-54 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid Madrid, España

SANTOS, A. A. A., Zanon, C., & Ilha, V. D. (2019). **Autoeficácia na formação superior: seu papel preditivo na satisfação com a experiência acadêmica.** Estudos de Psicologia (Campinas), 36, e160077

SCHUNK, D. H. **Self-Efficacy and Academic Motivation.** Educational Psychologist, v. 26, n. 3-4, p. 207-31, 1991.

SOUZA, Liliane Ferreira Neves Inglez de. **Crenças de Auto-eficácia Matemática.** In: AZZI, Roberta Gurgel; POLYDORO, Soely Aparecida Jorge (Org.). Auto-eficácia em diferentes contextos. Campinas, SP: Editora Alínea, 2006. p. 111-126.

SOUZA, T. C. . **RELAÇÕES COM OS SABERES SOCIOACADÊMICOS NO ENSINO SUPERIOR.** In: XIV Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade, 2020, Sergipe. Anais do XIV Colóquio Internacional Educação e Contemporaneidade, 2020.

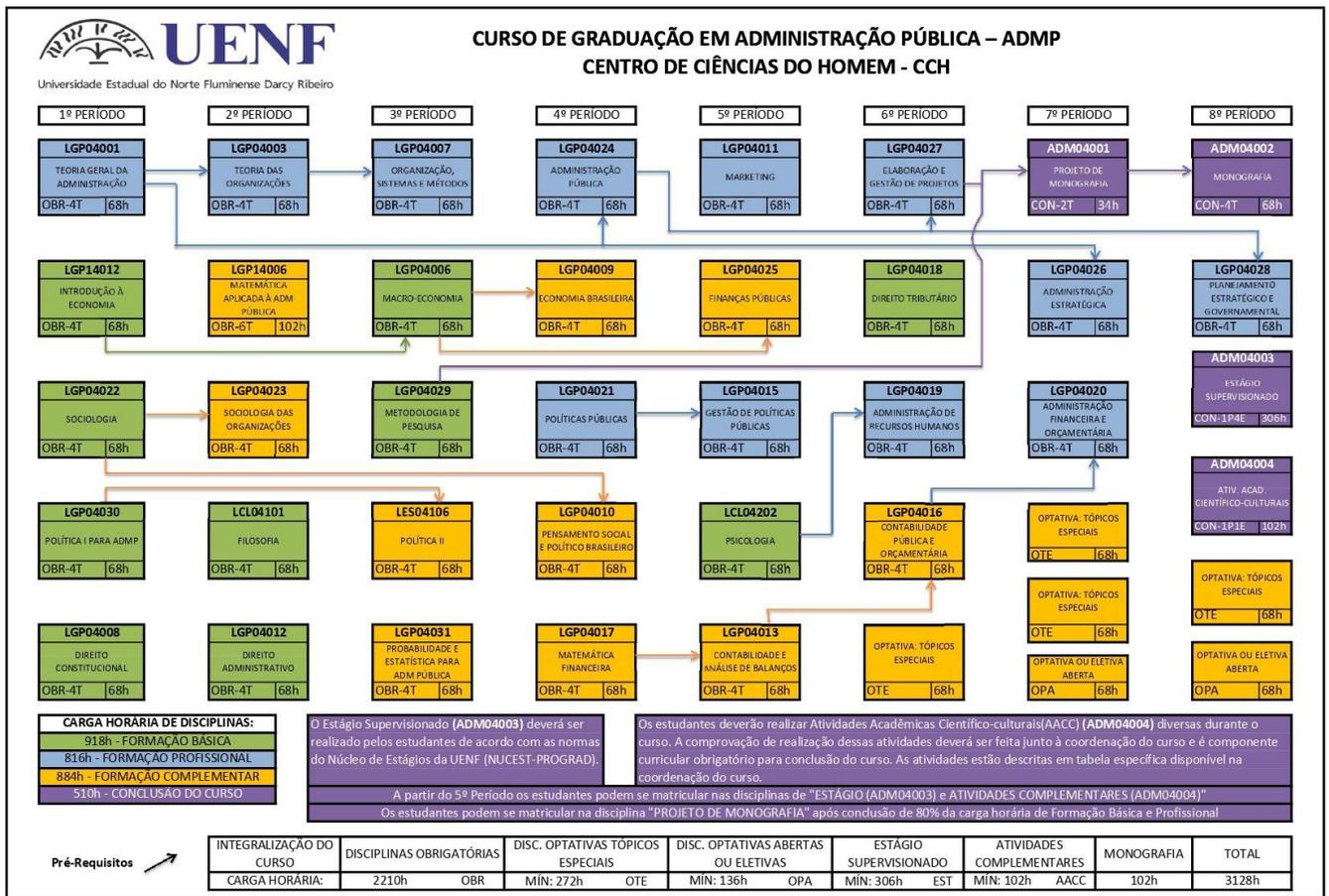
TINTO, Vincent. **Through the eyes of students. Journal of Collge Student Retention: Research, Theory & Practice,** Vol.9, Issue 3, December, 2015

TINTO. Vincent. **Reflections on student persistence.** Student Success, Vol. 8, Issue 2, pp.1-8, July 2017.

TOURINHO, E. Z. (2011). **Notas sobre o Behaviorismo de ontem e de hoje.** Psicologia: Reflexão E Crítica, 24(1), 186–194. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722011000100022>

VIEIRA, Diana; COIMBRA, Joaquim Luís. **A auto-eficácia na transição para o Trabalho.** In: AZZI, Roberta Gurgel; POLYDORO, Soely Aparecida Jorge (Org.). Auto-eficácia em diferentes contextos. Campinas: Alínea, 2006. p. 25-58.

ANEXO I



APÊNDICE I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da PRIMEIRA ETAPA (1/2) deste formulário para a pesquisa de dissertação “Autoeficácia no desenvolvimento de Carreira: Um Estudo exploratório com Alunos de Administração Pública da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro”. Caso você não queira participar, não há problema algum. Basta selecionar a opção correspondente no final desta página.

Pesquisadora Responsável: Leticia Gomes - (22) 99891-5391 / L.eticiaGomes@outlook.com

Orientador: Gerson Tavares - (22) 99907-5153 / gtavares33@gmail.com

- 1) O objetivo deste formulário é avaliar as variáveis que influenciam a autoeficácia aplicada ao desenvolvimento de carreira dos estudantes em fase de conclusão do curso de Administração Pública da UENF em relação a suas carreiras profissionais. O formulário abrangerá quatro seções com perguntas objetivas avaliadas em uma escala de 1 a 4. O tempo médio estimado para a conclusão é de aproximadamente 5 minutos.
- 2) Entende-se Autoeficácia no desenvolvimento de Carreira como a crença que um indivíduo tem em sua própria capacidade de realizar tarefas e alcançar metas relacionadas à sua carreira.
- 3) Os pesquisadores garantem e se comprometem com o sigilo e a confidencialidade de todas as informações fornecidas por você para este estudo. Da mesma forma, o tratamento dos dados coletados seguirá as determinações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei 13.709/18). As respostas obtidas contribuirão para construção da Avaliação das Variáveis de Autoeficácia no Desenvolvimento de Carreira.

Declaro que fui informado sobre o que o/a pesquisador/a quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar da pesquisa, sabendo que não vou ganhar nada e que posso sair quando quiser.

() ACEITO PARTICIPAR () NÃO ACEITO PARTICIPAR

_____, _____ de _____ 20__

Assinatura: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____

APÊNDICE II

AVALIAÇÃO DAS VARIÁVEIS DE AUTOEFICÁCIA NO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA			
1	2	3	4
<i>Discordo Totalmente</i>	<i>Discordo</i>	<i>Concordo</i>	<i>Concordo Totalmente</i>

SEÇÃO 1: AUTOCONHECIMENTO				
1. Sou capaz de reconhecer as minhas próprias habilidades, pontos fortes e áreas que precisam de melhoria.	1	2	3	4
2. Tenho a capacidade de utilizar meus pontos fortes para alcançar minhas metas de carreira.	1	2	3	4
3. Possuo a habilidade de me adaptar e aprender com desafios.	1	2	3	4
4. Sou capaz de superar obstáculos e dificuldades.	1	2	3	4
5. Mantenho-me motivado e perseverante mesmo diante de situações adversas.	1	2	3	4
6. Tenho a capacidade de lidar com a frustração e continuar trabalhando em direção aos meus objetivos.	1	2	3	4

SEÇÃO 2: AUTOEFICÁCIA ACADÊMICA				
1. Tenho a capacidade de adquirir novas habilidades relevantes para minha carreira.	1	2	3	4
2. Sou capaz de identificar e buscar oportunidades de aprendizado e aprimoramento.	1	2	3	4
3. Possuo facilidade de me envolver com colegas e professores no ambiente acadêmico	1	2	3	4
4. Tenho confiança nas minhas habilidades acadêmicas e na minha capacidade de enfrentar desafios educacionais.	1	2	3	4
5. Sou capaz de alcançar boas notas e atingir minhas metas acadêmicas.	1	2	3	4
6. Tenho a habilidade para lidar com as demandas do ambiente acadêmico.	1	2	3	4

SEÇÃO 3: DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL				
1. Tenho a capacidade de estabelecer metas de carreira realistas e alcançáveis.	1	2	3	4
2. Sou habilidoso em desenvolver planos estratégicos para alcançar essas metas.	1	2	3	4
3. Sinto confiança em criar um roteiro claro para o meu desenvolvimento profissional.	1	2	3	4
4. Acredito na minha capacidade de tomar decisões sobre carreira profissional.	1	2	3	4
5. Tenho a habilidade de conduzir pesquisas e analisar diferentes opções de carreira.	1	2	3	4
6. Confio em minha capacidade de selecionar caminhos que estejam alinhados com meus interesses e valores pessoais	1	2	3	4

SEÇÃO 4: AUTOCONFIANÇA				
1. Tenho confiança em construir e manter relacionamentos profissionais.	1	2	3	4
2. Sou habilidoso em me conectar com mentores, colegas e profissionais da minha área.	1	2	3	4
3. Acredito na minha capacidade de aproveitar minhas redes de contatos para explorar oportunidades de carreira.	1	2	3	4
4. Tenho confiança na minha capacidade de me candidatar a oportunidades de estágio, emprego ou projetos relevantes.	1	2	3	4
5. Sinto confiança em participar de entrevistas e processos seletivos.	1	2	3	4
6. Possuo a habilidade de me apresentar de maneira eficaz aos potenciais empregadores.	1	2	3	4

APÊNDICE III

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da SEGUNDA ETAPA (2/2) deste formulário para a pesquisa de dissertação “Autoeficácia no desenvolvimento de Carreira: Um Estudo exploratório com Alunos de Administração Pública da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro”. Caso você não queira participar, não há problema algum. Basta selecionar a opção correspondente no final desta página.

Pesquisadora Responsável: Leticia Gomes - (22) 99891-5391 / L.eticiaGomes@outlook.com

Orientador: Gerson Tavares - (22) 99907-5153 / gtavares33@gmail.com

O objetivo deste formulário é descrever a aplicação da Autoeficácia no desenvolvimento de carreira e comportamentos exploratórios vocacionais dos estudantes em fase de conclusão no curso de Administração Pública da UENF. O formulário consistirá em três perguntas relacionadas à autoeficácia no desenvolvimento de carreira, seguidas por duas perguntas sobre o projeto endoscópico socioacadêmico. O tempo médio estimado para a conclusão é de aproximadamente 5 minutos.

Entende-se Autoeficácia no desenvolvimento de Carreira como a crença que um indivíduo tem em sua própria capacidade de realizar tarefas e alcançar metas relacionadas à sua carreira.

Os pesquisadores garantem e se comprometem com o sigilo e a confidencialidade de todas as informações fornecidas por você para este estudo. Da mesma forma, o tratamento dos dados coletados seguirá as determinações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei 13.709/18). Será realizada uma análise qualitativa das respostas fornecidas .

Declaro que fui informado sobre o que o/a pesquisador/a quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar da pesquisa, sabendo que não vou ganhar nada e que posso sair quando quiser.

() ACEITO PARTICIPAR () NÃO ACEITO PARTICIPAR

_____, _____ de _____ 20__

Assinatura: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____

APÊNDICE IV

Você participou de alguma disciplina do recorte do projeto de Permanência Acadêmica conhecido metaforicamente como 'Endoscópio Socioacadêmico'?

() Sim () Não

SEÇÃO 1 : DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

1. Você vivenciou experiência profissional durante a sua graduação? Se sim, quais foram essas experiências? (Considere Pesquisador de extensão, Iniciação Científica, Estágio, Empresa Júnior e entre outros)
2. Qual é o seu principal receio em relação à sua carreira profissional?
3. Qual é a sua expectativa após a conclusão do curso de Administração Pública?

SEÇÃO 2: ENDOSCÓPIO SÓCIOACADEMICO

1. Cite pelo menos 3 (três) fatores que contribuíram para a sua permanência na universidade
2. Neste tópico, gostaríamos que você compartilhasse suas impressões sobre sua experiência com o projeto "Endoscópio Socioacadêmico". Se você participou diretamente, sinta-se à vontade para descrever suas atividades, aprendizados e contribuições para o projeto. Caso não tenha participado diretamente, você pode utilizar um colega como exemplo para ilustrar o trabalho realizado ou explicar as razões pelas quais não esteve envolvido. Entender sua perspectiva nos ajuda a avaliar o alcance e impacto do projeto.