



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
NÚCLEO DE ALTOS ESTUDOS AMAZÔNICOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA

MARIANA ANTUNES OLIVEIRA

ENGAJAMENTO NO TRABALHO E AUTOEFICÁCIA: um estudo com servidores
de uma universidade federal de ensino superior na região norte do Brasil

Belém
2021

MARIANA ANTUNES OLIVEIRA

ENGAJAMENTO NO TRABALHO E AUTOEFICÁCIA: um estudo com servidores de uma universidade federal de ensino superior na região norte do Brasil

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos - NAEA, da Universidade Federal do Pará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Linha de Pesquisa: Gestão das Organizações Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Carlos André Corrêa de Mattos

Belém
2021

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD
Biblioteca do Instituto de Letras e Comunicação/UFPA-Belém-PA**

O48e Oliveira, Mariana Antunes, 1985-
Engajamento no trabalho e autoeficácia : um estudo com servidores de uma universidade federal de ensino superior na região norte do Brasil / Mariana Antunes Oliveira. — 2021.
71 f. ; il.

Orientador(a): Carlos André Corrêa de Matos
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará,
Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Programa de Pós-
Graduação em Gestão pública, Belém, 2021.

1. Administração pública. 2. Engajamento no trabalho. 3. Autoeficácia. I. Título.

CDD: 23. ed. 610.73068

MARIANA ANTUNES OLIVEIRA

ENGAJAMENTO NO TRABALHO E AUTOEFICÁCIA: um estudo com servidores de uma universidade federal de ensino superior na região norte do Brasil

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos - NAEA, da Universidade Federal do Pará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Data de aprovação: ____ / ____ / ____

Conceito: _____

Banca Examinadora:

_____ - Orientador
Carlos André Corrêa de Mattos
Doutor em Ciências Agrárias
Universidade Federal do Pará (UFPA)

_____ - Examinador interno
José Augusto Lacerda Fernandes
Doutor em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido
Universidade Federal do Pará (UFPA)

_____ - Examinador Externo
Alessandro de Castro Corrêa
Doutor em Administração
Instituto Federal do Pará (IFPA)

Ao meu pai, Mario Alves Antunes (in memoriam), que dizia: “A única herança que posso deixar à vocês é o estudo!”

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, pelas bênçãos na minha vida em realizar dois sonhos ao mesmo tempo, o mestrado e a maternidade e por ter me dado forças e resiliência para que eu concluísse essa etapa.

Ao meu pai, Mário Antunes (in memorian), por ter sido uma inspiração no âmbito profissional e ter me ensinado tanto sobre humanidade, honestidade e crescimento por meio da educação. À minha mãe Graça Antunes, mãe e professora exemplar, dedicada e guerreira. Aos meus irmãos, Mario Alves Antunes Junior e Monique Antunes da Costa, pelas palavras de incentivo, principalmente quando eu mais precisei.

Ao meu marido, Bruno Oliveira, pelo apoio desde o primeiro dia que decidi me dedicar a concorrer uma vaga no mestrado, pela paciência em minhas ausências e pela força para que eu cumprisse essa meta profissional e pessoal, sem deixar de lado o nosso presente de Deus que é a nossa família. À minha filha Marina Antunes Oliveira que é a luz da minha vida. E à minha sobrinha, Fran Oliveira, que foi fundamental e cuidou e cuida tão bem da minha filha nos momentos que preciso me ausentar.

Gratidão ao meu orientador, excelente profissional e ser humano incrível, Prof. Dr. Carlos André Corrêa de Mattos, pessoa que admiro pela competência, conhecimento e generosidade, sem ele certamente não concluiria esse trabalho.

Ao Prof. Dr. Otacílio Amaral Filho, incentivador e primeiro gestor que trabalhei na UFPA, que tanto me ensinou e apoiou durante o processo de seleção do mestrado e na minha função no ILC. Agradeço também aos colegas do ILC que contribuíram para alcançar esse objetivo.

Agradeço ao Programa de Pós-graduação em Gestão Pública (PPGGP/NAEA), corpo docente e técnico, e meus parceiros de caminhada da turma 2017/2018 que fizeram parte dessa caminhada.

E aos servidores da UFPA que participaram da pesquisa e cederam o seu tempo para responder o questionário. Em especial, agradeço ao grupo de secretários executivos da UFPA que foram além e me ajudaram distribuindo e coletando os questionários em suas unidades e subunidades, minha eterna gratidão.

Aos meus familiares, amigos e amigas que de perto ou de longe, me fizeram sentir especial e motivada a conquistar os meus objetivos.

RESUMO

O presente estudo tratou sobre o engajamento e a autoeficácia no trabalho, construtos positivos emergentes na agenda científica internacional, responsáveis pela melhoria de resultados e desempenho para as organizações e para as pessoas. A pesquisa tem como objetivo analisar o engajamento no trabalho e a autoeficácia e estabelecer a relação entre esses construtos, norteado pelas seguintes questões: quais são as características do engajamento no trabalho e da autoeficácia entre os servidores da Universidade Federal do Pará (UFPA) e como esses construtos se relacionam? Para tanto realizou-se uma revisão de literatura que fundamentasse teórica e metodologicamente a investigação de como se ocorre e o que influencia o engajamento e a autoeficácia no trabalho. Para levantamento de dados foram aplicados questionários a servidores da Universidade Federal do Pará com perguntas adotadas em outras pesquisas de mesmo caráter para avaliar o engajamento e a autoeficácia em uma amostra de 326 servidores, dentre eles docentes e técnicos. Dos resultados inferiu-se índices gerais medianos para a intensidade de engajamento e autoeficácia da amostra. As hipóteses do estudo foram testadas indicando que não há diferenças significativas nos escores de homens e mulheres quanto ao engajamento no trabalho e a autoeficácia, índices semelhantes para ocupantes de cargo de chefia e cargos docentes e técnicos administrativos e servidores mais velhos mais engajados e crenças de autoeficácia maiores. Um grupo se revelou de maior intensidade de crenças de autoeficácia e elevadas intensidades de vigor, dedicação e absorção, sendo classificado com “elevada crença de autoeficácia e engajamento no trabalho”. Os resultados deste estudo permitiram propor desdobramento para outras pesquisas e intervenções no âmbito da instituição lócus da pesquisa.

Palavras-chave: Engajamento no trabalho; autoeficácia; administração pública.

ABSTRACT

This study dealt with engagement and self-efficacy at work, positive constructs emerging in the international scientific agenda, responsible for improving results and performance for organizations and people. The research aims to analyze work engagement and self-efficacy and establish the relationship between these constructs, guided by the following questions: what are the characteristics of work engagement and self-efficacy among employees of the Federal University of Pará (UFPA) and how do these constructs relate? Therefore, a literature review was carried out to theoretically and methodologically support the investigation of how it occurs and what influences engagement and self-efficacy at work. For data collection, questionnaires were applied to employees of the Federal University of Pará with questions adopted in other similar studies to assess engagement and self-efficacy in a sample of 326 employees, including teachers and technicians. From the results, median general indices for the intensity of engagement and self-efficacy of the sample were inferred. The study's hypotheses were tested indicating that there are no significant differences in the scores of men and women regarding work engagement and self-efficacy, similar indices for occupants of managerial position and teaching positions and administrative technicians and more engaged older employees and higher self-efficacy beliefs. One group proved to have the highest intensity of self-efficacy beliefs and high intensities of vigor, dedication and absorption, being classified as having “high self-efficacy beliefs and engagement at work”. The results of this study allowed us to propose developments for other research and interventions within the institution that was the locus of the research.

Palavras-chave: Engagement; work engagement; self-efficacy; public administration.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – O modelo JD-R do Engajamento no trabalho.....	30
Figura 2 – Modelo da reciprocidade triádica.....	34
Figura 3 – Fontes de autoeficácia e processamento cognitivo.....	37
Gráfico 1- Características dos grupos.....	55

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Fontes de estresse e recursos de trabalho externos e internos.....	26
Quadro 2 – Dimensões do Engajamento no trabalho.....	28
Quadro 3 – Referências de autoeficácia.....	35
Quadro 4 – Fontes de desenvolvimento de crenças de autoeficácia.....	36

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Características sociodemográficas dos entrevistados.....	44
Tabela 2 – Características da autoeficácia e engajamento no trabalho.	46
Tabela 3 – Diferenças entre homens e mulheres.....	48
Tabela 4 – Diferenças entre grupos que exercem ou não cargos de chefia.....	49
Tabela 5 – Diferenças entre cargos.	50
Tabela 6 – Diferenças por faixa etária.....	51
Tabela 7– Características das faixas etárias.....	53
Tabela 8 – Determinação do número de agrupamentos.	54
Tabela 9 – Classificação dos grupos.....	54

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Problemática	16
1.2 Objetivos	17
1.2.1 Objetivo Geral	17
1.2.2 Objetivos Específicos	17
1.3 Justificativa	17
1.4 Hipóteses	19
1.5 Organização da dissertação	20
2 REVISÃO DE LITERATURA	22
2.1 Engajamento no trabalho	22
2.1.1 Dimensões do engajamento no trabalho	27
2.1.2 Principais modelos teóricos.....	29
2.1.3 Aplicação dos estudos de engajamento no trabalho	32
2.2 Autoeficácia	34
2.2.1 Aplicação dos estudos de autoeficácia.....	38
3 MÉTODO	40
3.1 Classificação da pesquisa	40
3.2 População e Amostra	40
3.3 Coleta de dados	41
3.4 Tratamento de dados	41
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	44
4.1 Perfil dos entrevistados	44
4.2 Características e relação entre autoeficácia e engajamento no trabalho	45
4.3 Testes de hipóteses	47
4.3.1 Comparação entre sexos	47
4.3.2 Comparação por chefia	49
4.3.3 Comparação por cargo.....	50
4.3.4 Comparação por idade.....	51
4.4 Análise de agrupamentos	53
4.5 Discussão	55
5 CONCLUSÃO	58
5.1 Limitações de pesquisa	59
5.2 Sugestões de pesquisas futuras	59
REFERÊNCIAS	60

APÊNDICE A – Questionário de pesquisa.....	68
APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido.....	70

1 INTRODUÇÃO

As formas de trabalho evoluíram sob a perspectiva de novos modos de organização, de gestão, e da mesma maneira, o modo de como as pessoas o realizam e compreendem. A relação do ser humano com o trabalho se tornou progressivamente mais intrínseca e complexa, sendo um laço inseparável que exerce grande influência sob a vida das pessoas, transforma o trabalhador e funde com a sua identidade (AMORIM, 2002; DEJOURS, 1992, 2004). Os ambientes econômicos e sociais sofreram transformações, o que possibilitou estabelecer o trabalho como fonte de prazer e satisfação (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Nesse sentido, é necessário que os indivíduos possuam o controle de suas vidas e sejam capazes, de não apenas saber utilizar as suas competências pessoais e profissionais, mas também acreditar que é capaz de realizá-las em diferentes situações (MARTINEZ; SALANOVA, 2006).

Nesse contexto, as organizações apresentam uma relação de dependência com a sua força de trabalho, o que torna a gestão de pessoas um elemento estratégico, principalmente quando se pretende ultrapassar metas organizacionais, por meio de inovações e melhorias constantes, fatores essenciais para a competitividade, e que só é possível com trabalhadores competentes, satisfeitos, comprometidos e, principalmente, engajados (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014).

Estudos baseados na psicologia positiva, como os de Seligman e Csikszentmihalyi (2000), iniciaram uma importante discussão a respeito do comportamento organizacional e a relevância do aprofundamento das pesquisas de aspectos positivos do ser humano, como por exemplo: o engajamento no trabalho e autoeficácia, focos deste estudo.

Na década de 1990, no contexto acadêmico, Kahn (1990) foi o primeiro autor a definir o termo *engagement*, para identificar os profissionais envolvidos intensamente com o trabalho fazem melhor uso das suas capacidades físicas, emocionais, cognitivas e mentais no desempenho das suas funções. O conceito de engajamento, até hoje, não é consensual e está em constante evolução (ARAÚJO; ESTEVES, 2016).

Desta forma, o termo engajamento refere-se a um construto motivacional positivo, caracterizado pela presença de vigor, dedicação e absorção, o qual implica um sentimento de realização que envolve estado mental positivo e que é perene perdurando ao longo do tempo (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009; BAKKER et al., 2007, 2008; LLORENS et al., 2007; SCHAUFELI; BAKKER, 2004; SCHAUFELI, SALANOVA, GONZÁLEZ-ROMÁ; BAKKER, 2002).

Bakker et al. (2007) afirmam que o engajamento no trabalho afeta positivamente os níveis individuais e da organização e compreendê-lo é necessário para, futuramente, avaliar o desempenho organizacional, visto que, o engajamento regula os recursos organizacionais e os recursos psicológicos dos trabalhadores imprescindíveis para a realização das atividades laborais. Diz também que pessoas engajadas possuem altos níveis de energia e entusiasmo com seu trabalho.

Conforme Salanova e Schaufeli (2009) trabalhadores engajados são capazes de influenciar, no convívio diário, o engajamento de outros trabalhadores, e essa promoção entre os colegas de trabalho faz com que o engajamento assuma um caráter essencialmente coletivo.

Focar no *engagement* traz benefícios aos profissionais e também às organizações, oferecendo vantagens competitivas (ARAÚJO; ESTEVES, 2016). O indivíduo com alto nível de engajamento no trabalho experimenta maior bem-estar e níveis mais elevados de qualidade de vida no trabalho, conseqüentemente, tendem a diminuir as ausências no trabalho, ações contra produtivas e a rotatividade, apresentam menor probabilidade de desenvolver a síndrome de burnout, fatores importantes para uma organização que compreende o trabalho no contexto contemporâneo LLORENS et al., 2007; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

Araújo e Esteves (2016, p. 75) afirmam, sobre engagement, que:

O termo engagement no trabalho tem um passado recente. A evidência empírica produzida sobre esta temática tem demonstrado resultados do engagement no trabalho em diversas áreas profissionais, principalmente em profissões de relação assistencial ou de ajuda, como profissionais de saúde, psicólogos, assistentes sociais e professores.

Outro construto do comportamento organizacional a ser pesquisado é a autoeficácia, o estudo dessa, conforme Bandura (1994), diz respeito a convicção que o indivíduo possui sobre a sua capacidade em desempenhar atividades que exercem influências em sua vida, para o autor “[...] as crenças de autoeficácia determinam

como as pessoas se sentem, pensam, se motivam e se comportam.”(BANDURA, 1994, p.2, tradução nossa)

Bandura (1994 apud MARTINEZ; SALANOVA, 2006, p. 177) discursou, na Universidade de Salamanca, na sua cerimônia de posse como Doutor Honoris Causa, sobre a pertinência e importância da autoeficácia no mundo laboral:

Una sensación fuerte de eficacia intensifica los logros personales y el bienestar personal de muchas maneras. Las personas que tienen una gran seguridad en sus capacidades consideran las tareas difíciles como retos que han de ser superados en vez de amenazas que han de ser evitadas. Tal visión eficaz fomenta el interés intrínseco y una honda preocupación por las actividades realizadas por uno mismo. Las personas de esta índole se fijan tareas difíciles y mantienen un fuerte compromiso para con ellas. Frente a la posibilidad de fracaso, aumentan y reafirman aún más sus esfuerzos. Recuperan rápidamente su sensación de eficacia después de fracasar o ante los contratiempos. Atribuyen el fracaso a un esfuerzo insuficiente o a una falta de conocimiento o de habilidades que pueden ser adquiridos. Se enfrentan a las situaciones de amenaza con la seguridad de que realmente son capaces de ejercer un control sobre ellas. Esta perspectiva de la eficacia conduce a logros personales, reduce el estrés y también reduce la vulnerabilidad de las personas a la depresión.

Lozano-Paz e Reyes-Bossio (2017) identificaram vínculos existentes entre as variáveis de autoeficácia geral e engajamento no trabalho, apesar deste não ter sido o objetivo final da pesquisa realizada por eles, mencionaram a relevância para a melhor compreensão do fenômeno estudado. Por se tratar de um construto recente, é pertinente investigar as características da autoeficácia e a sua relação com o construto engajamento no trabalho, e realizar um estudo mais aprofundado dos temas que são relevantes para as pesquisas, conforme os autores analisados como Bandura (1994), Betz (2004) e Martinez e Salanova (2006).

Na literatura, encontram-se inúmeros estudos sobre os construtos negativos Porto-Martins (2008), Amorin, Manzotti-Junior e Guimarães (2007) no contexto organizacional, entre eles, estudos com profissionais da educação. São poucos, em nível nacional, que abordam os aspectos positivos, havendo necessidade de trabalhar essa temática, com intuito de conhecer melhor e ampliar o conhecimento nas relações do *engagement* no trabalho (MACHADO; PORTO- MARTINS; AMORIM, 2012).

Face ao exposto, a proposta desta pesquisa foi analisar junto a Instituição de Ensino Superior UFPA a intensidade do engajamento no trabalho dos servidores públicos e a relação existente entre o engajamento e a autoeficácia. Teorias pouco

exploradas, no atual cenário, mas que se pretende com este estudo fazer revisão de literatura e pesquisa de campo.

1.1 Problemática

A atual conjuntura do contexto de trabalho impacta na maneira como as pessoas e as organizações percebem a velocidade das mudanças, que além de alterar a qualificação exigida dos trabalhadores, cobram soluções rápidas e inovadoras das organizações. Assim, os agentes econômicos, são obrigados a realizarem uma busca incessante por diferenciais que os permitam ter destaque no mundo globalizado. Desse modo, aumenta progressivamente o interesse em oferecer variedade e a qualidade nos serviços prestados e gestão competitiva de pessoas, buscando melhor desempenho e maior produtividade (BANDEIRA; MARQUES; VEIGA, 2000).

Nesse contexto, compreender a questão do engajamento no trabalho e da autoeficácia nas organizações públicas é uma estratégia necessária para o desenvolvimento organizacional. Analisar a intensidade de engajamento é necessário, considerando a complexidade das IFES, a prática profissional da atividade docente e a atividade de técnico-administrativo em educação, desenvolvida por profissionais de diversas áreas, além de ser desafiador para os pesquisadores, gestores e servidores.

Estudos como de Kahn (1990), Schaufeli, Dijkstra e Vasques (2013), Schaufeli e Taris (2014) e Magnan, Vasquez, Pacico e Hutz (2016), afirmam que pessoas engajadas são caracterizadas como dispostas, energizadas e dedicadas às suas atividades de trabalho, resultando em melhor desempenho, produtividade e resultados, que por sua vez, reforça a relevância de uma pesquisa que transmita e impulse o desenvolvimento de organizações públicas.

O engajamento no trabalho é um fator importante para pesquisas organizacionais, considerando as suas concepções teóricas e as peculiaridades das instituições federais de ensino superior, onde seu principal produto são as prestações de serviços.

Por ser considerado um conceito recente, principalmente para a realidade das pesquisas brasileiras, é importante delimitar com mais precisão os fatores individuais, sociais, organizacionais e laborais que interferem de forma positiva ou negativa na

evolução do *engagement* no trabalho (MACHADO; PORTO-MARTINS; AMORIM, 2012).

As políticas de recursos humanos tendem a estabelecer uma comunicação com os seus servidores, no intuito de influenciar o ambiente organizacional, promovendo o envolvimento e comportamento.

O questionamento que surge a partir dessa compreensão é: quais são as características do engajamento no trabalho e da autoeficácia entre os servidores da Universidade Federal do Pará (UFPA) e como esses construtos se relacionam?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o engajamento no trabalho e a autoeficácia e estabelecer a relação entre esses construtos.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Mensurar a intensidade do engajamento no trabalho e da autoeficácia entre os servidores públicos da Instituição;
- Identificar a relação entre a autoeficácia e engajamento do trabalho
- Estabelecer uma taxonomia entre os servidores.

1.3 Justificativa

De acordo com Bakker (2008) há quatro razões pelas quais os trabalhadores engajados desenvolvem melhor seu desempenho: 1) Experimentação de emoções positivas, como felicidade, alegria e entusiasmo; 2) Melhor saúde psicológica e física; 3) Criação do envolvimento no emprego e os recursos pessoais; 4) Compartilhamento do engajamento com os outros trabalhadores.

Desse modo, a promoção do engajamento no trabalho impulsiona os efeitos dos recursos organizacionais sobre o desempenho, o bem-estar e a qualidade de vida em geral (LLORENS et al., 2007), o que beneficia os indivíduos e as organizações, gerando uma vantagem competitiva para elas (BAKKER; LEITER, 2010; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009; BAKKER et al., 2008).

O engajamento no trabalho é um dos construtos positivos que tem despertado o interesse dos estudiosos, considerando que este se caracteriza por um estado

psicológico positivo relacionado ao trabalho, de caráter motivacional, o qual reflete no desejo de contribuir para o sucesso organizacional (SCHAUFELI, 2013). Pfeffer e Veiga (1999) afirmaram que “a década passada mostra o ressurgimento da gestão de recursos humanos como elemento propulsor do desempenho empresarial”.

Nesse contexto, outro construto importante a ser pesquisado é a autoeficácia – quando relaciona-se com as crenças das pessoas em suas capacidades de exercer controle sobre seu próprio funcionamento e sobre os eventos que afetam suas vidas. Essas crenças pessoais afetam as escolhas de vida, o nível de motivação, a qualidade das suas atividades, além de tornar a pessoa mais preparada diante às adversidades e menos propensa ao estresse e a depressão (BANDURA, 1994).

Esta pesquisa mostra-se relevante, tanto em aspectos científicos, gerenciais e de políticas de gestão de pessoas. Portanto, aprofundar os estudos em engajamento no trabalho e a autoeficácia nas IFES pode trazer benefícios, entre eles, destacam-se: para as pesquisas científicas, pode contribuir para a compreensão de dimensões específicas do engajamento no trabalho; Para os servidores e gestores públicos das IFES, os estudos podem contribuir para melhor administração do capital humano e do sistema superior de ensino promovendo boas condições de trabalho, de forma motivadora, participativa, conseqüentemente com melhor qualidade de vida; Para a sociedade e a administração pública, há necessidade de melhorar a prestação de serviços, por meio de um bom desempenho, a relevância desse estudo traria a compreensão de como valorizar os servidores, que conseqüentemente desempenhariam as suas funções nas organizações públicas, com qualidade, aumentando a produtividade a partir de melhorias organizacionais.

Contemplam a relevância da pesquisa, sua oportunidade e viabilidade, considerando que Instituições Federais de Ensino Superior, diferentemente de outras organizações, caracterizam-se pela singularidade na execução de tarefas no âmbito do ensino, pesquisa, extensão e prestação de serviços à sociedade, com objetivos de produção de conhecimento e formação de profissionais que contribuam para o desenvolvimento da sociedade.

Como este trabalho parte da grande área de Ciências Sociais Aplicadas, o universo pretendido abrange as organizações públicas do poder executivo federal, de forma mais específica as Instituições Federais de Ensino Superior. A abordagem teórica fundamenta-se na análise da intensidade de engajamento no trabalho e a

relação com a autoeficácia dos servidores públicos da organização pública como forma de propor mudanças e melhoria de desempenho. Ao longo do tempo estas instituições vêm sendo atingidas por processos de mudança gerencial, principalmente em questões relativas ao modelo educacional.

1.4 Hipóteses

Como destacam Magnam, Vazquez, Pacico e Hutz (2016) os estudos pautados no engajamento no trabalho, tanto nacionais quanto internacionais, apontam diferenças significativas para grupos ocupacionais específicos. Os mesmos autores reforçam a compreensão de Schaufeli e Bakker (2004) e Vasquez et al. (2015) e indicam que professores e gestores, cargos que dispõem de maior autonomia e variedade de tarefas, revelam-se mais engajados no trabalho quando comparados com trabalhadores que executam tarefas mais repetitivas, portanto, mais relacionadas com atividades rotineiras de cunho predominantemente operacional.

Por outro lado, não há consenso quanto a influência do sexo e da faixa etária para o engajamento no trabalho (ANGST; BENEVIDES-PEREIRA; PORTO-MARTINS, 2009; MAGNAM et al., 2016). Esses aspectos devem ser analisados com parcimônia uma vez que profissionais mais velhos em decorrência da evolução na carreira podem ocupar cargos de gestores, além de serem casados, condições que naturalmente influenciam positivamente no engajamento no trabalho como esclarecem Vasquez, Magnan, Pacico, Schaufeli (2015). Assim, as eventuais diferenças entre homens e mulheres, muitas vezes significativas estatisticamente, apresentam pouca relevância prática, especialmente quanto são pequenas as magnitudes das diferenças (ANGST; BENEVIDES-PEREIRA; PORTO-MARTINS, 2009).

Quanto a autoeficácia, estudos de Barros, Oliveira e Spyrides (2012), destacam o caráter pouco conclusivos das comparações de grupos sociodemográficos, porém enfatizam a necessidade de ampliar investigações com esse foco. Os mesmos autores ao investigarem a autoeficácia entre servidores de uma universidade federal, não encontraram diferenças significativas ao compararem sexo, escolaridade, idade, ou estado civil.

Considerando os aspectos relacionados ao engajamento no trabalho e a autoeficácia, as hipóteses que compõem este estudo são:

(H1) há diferenças significativas nos escores de homens e mulheres quanto ao engajamento no trabalho e a autoeficácia;

(H2) há diferenças significativas nos escores de ocupantes de cargos de chefia quando comparados aos servidores que não exercem esses cargos no que se refere a autoeficácia e engajamento no trabalho;

(H3) há diferenças significativas nos escores de docentes e técnicos administrativos quanto ao engajamento no trabalho e autoeficácia;

(H4) há diferenças significativas nos escores de servidores de maiores faixa etárias quanto a autoeficácia e o engajamento no trabalho.

1.5 Organização do trabalho

Esta dissertação divide-se em cinco seções: introdução, revisão de literatura, metodologia, resultados e discussões e considerações finais. A introdução apresenta a contextualização do engajamento no trabalho e a autoeficácia, reúne alguns estudos como os realizados por Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013), Salanova e Schaufeli (2009) e Bakker, Hakanen, Demerouti e Xanthopoulou (2007) que visam a compreensão do tema e a explanação sobre as influências dos construtos nas pessoas e organizações. Em seguida, a subseção problemática apresenta o problema a ser estudado referente ao engajamento no trabalho e a autoeficácia como construtos que ganham cada vez mais destaque na agenda de pesquisa e sua abordagem a respeito da gestão de pessoas, além dos questionamentos apontados referentes a esses construtos. Após, são apresentadas as subseções objetivo geral e específicos da pesquisa que se propõe a identificar a intensidade do engajamento no trabalho, se existe a relação deste construto com a autoeficácia e propor melhorias para a gestão, além das hipóteses do estudo, e finalizando a primeira seção, a justificativa na qual aborda a importância da a pesquisa científica, a organização, os servidores e a sociedade.

A segunda seção, intitulada revisão de literatura versa sobre os principais conceitos indispensáveis para o entendimento ampliado e necessário para a discussão do tema. Desenvolve-se a respeito da origem e conceituação do engajamento no trabalho, além de suas dimensões, principais modelos e faz recortes sobre as aplicações dos estudos realizados pela comunidade científica. Em seguida,

aborda-se o construto da autoeficácia, a sua origem e conceituação, seus enfoques, modelos e aplicações em estudos realizados.

Na terceira seção é apresentada a metodologia que possibilitará a realização do trabalho que será quanto ao nível exploratório e descritivo e quanto ao delineamento, como um levantamento transversal com tratamento de dados quantitativo, distribuído nas subseções: classificação da pesquisa, população e amostra, caracterização do instrumento utilizado, plano e análise de coleta dos dados.

Na quarta seção apresenta-se os resultados e discussão da pesquisa que se deu por meio de técnica de amostra probabilística aleatória simples, com coleta de dados em uma pesquisa de campo em que foram analisados 326 formulários preenchidos por servidores da UFPA, os quais tinham três seções, uma com o perfil sociodemográfico dos entrevistados e duas com os construtos de Engajamento no trabalho e Autoeficácia.

A quinta e última sessão apresenta a conclusão da pesquisa, com as sugestões de ações, as limitações e sugestões de pesquisas futuras.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo apresentará a revisão da literatura desta pesquisa, através da abordagem de temas como psicologia positiva, engajamento no trabalho e a autoeficácia, visando que estes conceitos contribuam para a compreensão e melhor identificação dos impactos nos trabalhadores e nas organizações.

2.1 Engajamento no trabalho

O engajamento no trabalho é sustentado teoricamente na perspectiva da Psicologia Positiva cujo foco é nos aspectos saudáveis do ser humano, promovendo qualidade de vida, bem-estar e prevenindo doenças (MATTOS; ANDRADE, 2019; PACICO; BASTIANELLO, 2014), compreendida, como “*el estudio científico del funcionamiento humano óptimo*” (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009, p. 74), que segundo Paludo e Koller (2007, p. 10) “promete melhorar a qualidade de vida dos indivíduos e prevenir doenças”.

Pacico e Bastinello (2014, p. 14) argumentam que “alguns autores afirmam que a psicologia positiva surgiu quando Martin Seligman era presidente da American Psychological Association (APA)” e estabeleceu um desafio aos especialistas de incluir uma psicologia das forças e virtudes que estimule o que há de melhor.

Segundo Seligman e Csikszentmihalyi (2000) a psicologia tem focado, desde a Segunda Guerra Mundial, em curar e reparar os danos dos indivíduos e sociedade. E somente após questionamentos e pesquisas quantitativas que visavam à promoção de uma mudança no foco da psicologia, surgiu oficialmente, nos Estados Unidos, entre 1997 e 1998, o movimento da psicologia positiva. Rich (2001) considera que a perspectiva positiva tem a sua base a partir dos estudos da psicologia humanista, de Rogers (1959) e Maslow (1954 *apud* PACICO; BASTIANELLO, 2014) defendendo que não seria um novo movimento e sim um renascimento de algo que já existia.

Paludo e Koller (2007) afirmam que por falta de rigor nos procedimentos metodológicos ou o fato dos estudos humanistas estarem em uma época desfavorável para a compreensão deste fenômeno, as investigações não avançaram, e, somente 50 anos mais tarde é que elas fundamentaram novas pesquisas (MATTOS; ANDRADE, 2019).

Devido a Psicologia, durante muitas décadas, ter focado apenas nas dificuldades e nos problemas do ser humano, as pesquisas científicas produziram mais resultados sobre os efeitos negativos do que os positivos (BAKKER; DEMEROUTI, 2008; SALANOVA; SCHAUFELI; 2009; PALUDO; KOLLER, 2007).

Na perspectiva positiva, seu interesse principal é ter uma compreensão científica sobre as forças e virtudes humanas preocupada com a satisfação, felicidade e nas possíveis intervenções cabíveis para minimizar o sofrimento e promover o bem-estar (SELIGMAN, STEEN, PARK, PETERSON, 2005).

Pacico e Bastianello (2014, p. 17) afirmam, sobre a investigação científica da psicologia positiva, que:

A psicologia positiva, de acordo com Seligman e Csikszentmihalyi (2000), possui três áreas de investigação científica situadas nos níveis subjetivo, individual e grupal. No nível subjetivo, o interesse concentra-se nos estudos das experiências subjetivas de valor, como bem-estar subjetivo e satisfação de vida (no passado), otimismo e esperança (no futuro), felicidade e flow (no presente). No nível individual, busca-se compreender os traços positivos ligados às características e ao funcionamento de cada pessoa, como capacidade para o amor, talentos, habilidades interpessoais, generosidade, perdão e sabedoria. No nível grupal, são analisadas as virtudes cívicas e as instituições que contribuem para que os indivíduos tornem-se cidadãos melhores, com foco em responsabilidade, altruísmo, tolerância e ética no trabalho.

Por sua vez, a psicologia positiva permitiu que novas investigações científicas fossem realizadas nas organizações, deixando de focar apenas nos aspectos negativos, como síndrome de Burnout, e abrindo um novo leque de oportunidades, como o estudo do engajamento no trabalho, autoeficácia, autoestima, bem-estar, dentre outros.

O principal objetivo da psicologia positiva é estimular a capacidade e o bem-estar humano, pode ser aplicada nos campos clínico, escolar e organizacional, como forma de intervenção positiva contribuindo para que o indivíduo construa uma vida agradável, engajada e melhor (DUCKWORTH; STEEN; SELIGMAN, 2005).

Diversas disciplinas acadêmicas como Sociologia, Ciência Política, Psicologia e Comportamento Organizacional tem tratado sobre o tema engajamento no trabalho (BRODIE; HOLLEBEEK; JURIC; ILIC, 2011). O surgimento, na área de gestão e na literatura, ocorreu por volta dos anos 1990, seguindo o fluxo dos estudos dos construtos sobre comportamentos organizacionais positivos (SCHAUFELLI; BAKKER, 2004).

Kahn (1990) foi o primeiro pesquisador a trazer o conceito de engajamento no trabalho, o denominando como um “estado de presença” (MATTOS; ANDRADE, 2019). No artigo intitulado *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*, Kahn (1990, p. 694) afirma que:

Aproveitamento dos membros da organização de seus próprios papéis de trabalho: no engagement, as pessoas utilizam e se expressam a si mesmas física, cognitiva, emocional e mentalmente durante o desenvolvimento de seus papéis.

De acordo com Salanova e Schaufeli (2009) a tradução do termo *work engagement* é complexa, considerando que até o momento não há um termo que contemple o conceito, por ocasionar repetições, simplismos e erros. Consideram o engajamento no trabalho um estado positivo que viabiliza e favorece o uso dos recursos para o desenvolvimento da organização, dessa maneira, estimulando os resultados organizacionais positivos e, conseqüentemente, reduzindo os resultados negativos.

Em 1997, Maslach, Jackson e Leiter estabeleceram as principais características que indivíduos engajados possuem: energia, envolvimento e eficácia. Três aspectos, respectivamente, opostos às dimensões clássicas de Burnout: exaustão, cinismo e diminuição do senso de eficácia profissional, dessa maneira, surgiu a concepção de engajamento no trabalho assumindo o lado oposto ao de Burnout (SIQUEIRA, 2014). Entretanto, Schaufeli e Taris (2002) defenderam que o engajamento no trabalho é um construto distinto de Burnout, e por mais que eles se relacionem entre si, suas concepções são totalmente independentes.

Porto-Martins, Basso-Machado e Benevides-Pereira (2013, p. 632) afirmam que, ao pesquisarem na literatura de diversos autores como Salanova e Schaufeli (2009), Bakker, Hakanem, Demerouti, Xanthopoulou (2007) Bakker e Demerouti (2008), Llorens et al., (2007), Schaufeli e Bakker (2004), Schaufeli, Salanova, González-Roma, Bakker (2002) consideram que o conceito de engajamento é entendido como:

[...] um constructo motivacional positivo; sempre relacionado com o trabalho; implicado em sentimento de realização (fulfillment); caracterizado por vigor, dedicação e absorção; envolvido em um estado positivo da mente (cognição); persistente no tempo; de natureza motivacional e social; associado a um estado afetivo emocional; caracterizado por um estado psicológico.

Nesse contexto, a força de trabalho é qualificada por um elevado nível de energia e uma relação muito forte com o trabalho desempenhado, contrário a identificação que um viciado em trabalho possui e do trabalhador que caracteriza-se pelo baixo nível de energia – Bournout. (BAKKER; DEMEROUTI, 2008).

Quanto ao indivíduo engajado, Simpson (2009, p. 1018) considera que esses estão “fisicamente envolvidos, cognitivamente vigilantes e emocionalmente conectados”. Bakker e Leiter (2010) explicam que o trabalhador engajado possui presença de energia e identificação pessoal com o trabalho – duas características presentes no engajamento no trabalho. Para Magnan, Vazquez, Pacico e Hutz. (2016, p. 134) trabalhadores engajados criam vínculos fortes com a sua atividade laboral com “elevados sentimentos de inspiração, bem-estar e prazer autêntico pelo que realiza profissionalmente”.

O engajamento no trabalho é modulado pela relação entre as exigências do trabalho (fontes de estresse) e os recursos internos e externos de trabalho (recursos potencializadores do engajamento). Compreendê-lo é uma forma preditiva para avaliar o bom desempenho laboral, além de auxiliar o engajamento no trabalho (BAKKER, HAKANEM, DEMEROUTI; XANTHOPOULOU (2007); BAKKER; LEITER (2010).

Para os autores Demerouti et al. (2001) recursos de trabalho são entendidos como aqueles aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que podem ser responsáveis pela redução de demandas e de recursos físicos e psicológicos do trabalhador, ser viabilizadores de bons resultados nos objetivos organizacionais ou incentivar a ascensão pessoal, a aprendizagem e o desenvolvimento.

Para estimular o engajamento, Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013) sugerem que é necessário fomentar os recursos de trabalho e restringir as exigências estressantes que ocasionam resultados negativos nos funcionários. Quando os recursos não são suficientes é possível que os indivíduos fiquem menos motivados e o engajamento seja perdido, considerando que eles não teriam motivos para tentar alcançar melhores soluções.

Quando há um equilíbrio entre os recursos da organização e dos trabalhadores e as demandas do trabalho, conseqüentemente, acontece o engajamento no trabalho, tornando o ambiente laboral promotor de qualidade de vida, bem-estar e produtivo (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013). O que, por sua vez, favorece os

indivíduos e as organizações, que se tornam mais competitivas devido seu melhor desempenho (LEITER, 2010; BAKKER; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009; BAKKER et al., 2008).

No quadro 1, os autores Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013) pautam as exigências cujas são fontes de estresse e recursos de trabalho externos e internos que potencializam o engajamento:

Quadro 1– Fontes de estresse e recursos de trabalho externos e internos (continua)

FONTES DE ESTRESSE	RECURSOS POTENCIALIZADORES DE ENGAJAMENTO	
Exigências do Trabalho	Recursos Externos de trabalho	Recursos Internos de trabalho
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pressão por prazos curtos e elevação da quantidade de trabalho ✓ Horas extras ✓ Exigências emocionais (alunos problemáticos, chefes ausentes, negociação com clientes difíceis) ✓ Atividades que exigem esforço físico ✓ Exigências intelectuais, tais como: tomada de decisão que envolve elementos diversificados ou atividades com elevada necessidade de memorização ✓ Conflito entre as demandas de trabalho e a vida pessoal ✓ Insegurança no trabalho ✓ Conflitos interpessoais no trabalho ✓ Conflito de papéis, tais como lidar com tarefas contraditórias, informações ambíguas ou atividades diversas incompatíveis com seu trabalho ✓ Ambiguidade de 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liberdade para definir como e quando trabalhar (autonomia) ✓ Suporte psicossocial dos colegas ✓ Feedback construtivo ✓ Bom relacionamento com seu gestor direto ✓ Oportunidade para de desenvolver profissionalmente na organização ✓ Bom ambiente de trabalho ✓ Valorização ✓ Espírito de equipe ✓ Diversidade de tarefas ✓ Papel claramente estabelecido ✓ Participação nas decisões ✓ Oportunidade de carreira ✓ Responsabilidade no Trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Otimismo ✓ Resiliência ✓ Estratégias ativas de coping ✓ Autoeficácia ✓ Extroversão ✓ Estabilidade emocional ✓ Autoestima ✓ Atitude proativa e iniciativa pessoal ✓ Flexibilidade e adaptação ✓ Assertividade ✓ Crença de que tem controle sobre seu futuro (lócus interno de controle)

<p>papéis, quando as expectativas não estão claras</p> <p>✓ Rotinas de trabalho</p>		
---	--	--

Fonte: Adaptado de Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013).

Desse modo, a promoção do engajamento no trabalho acontece por meio da combinação exata entre os recursos pessoais e organizacionais e as demandas do trabalho, no qual o trabalhador passa a utilizar todo o seu potencial para realizar as tarefas, resultando na satisfação pessoal e predisposto a superar desafios profissionais ainda maiores. No entanto, se há uma carência de recursos pessoais ou os recursos disponíveis são escassos para atender as demandas das tarefas, por conseguinte, aparecem os riscos psicossociais do trabalho, o desgaste excessivo e o adoecimento dos trabalhadores (BAKKER; DEMEROUTI, 2008).

Nesse sentido, o engajamento refere-se a um estado positivo que propicia o uso dos recursos de trabalho, que está estreitamente ligado a evolução da organização, fomentando os resultados organizacionais positivos e, portanto, reduzindo os resultados negativos (SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

Conforme Bakker e Demerouti (2008) há quatro razões pelas quais os trabalhadores engajados desenvolvem melhor seu desempenho: 1) Experimentação de emoções positivas, como felicidade, alegria e entusiasmo; 2) Melhor saúde psicológica e física; 3) Criação do envolvimento no emprego e os recursos pessoais; 4) Compartilhamento do engajamento com os outros trabalhadores.

O conceito de engajamento no trabalho estabelecido por Schaufeli, Salanova, González-Romá, Bakker (2002), considerado para efeito deste estudo, definiu o engajamento no trabalho como um estado mental positivo, caracterizado por vigor, dedicação e absorção.

2.1.1 Dimensões do engajamento no trabalho

O engajamento no trabalho é formado por três dimensões: absorção (cognitiva), dedicação (emocional) e vigor (comportamental) (CHRISTIAN; GARZAELI; SLAUGHTER, 2011; SCHAUFELI, DIJKSTRA, VAZQUEZ., 2013), definidas conforme o Quadro 2:

Quadro 2 – Dimensões do Engajamento no trabalho

ABSORÇÃO	DEDICAÇÃO	VIGOR
Dimensão cognitiva definida a partir da total concentração e absorção no trabalho.	Dimensão emocional referente ao forte envolvimento no trabalho e percepção de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio que o profissional atribui ao seu trabalho.	Dimensão comportamental caracterizada por altos níveis de energia e resistência mental durante a execução do trabalho.

Fonte: Adaptado de Cervo (2016).

A absorção acontece quando o profissional está totalmente focado no trabalho que perde a noção do tempo devido a um sentimento de felicidade que faz com que tenha dificuldades de se desconectar da tarefa. Percebe-se a dedicação por meio do envolvimento que a pessoa manifesta pelo trabalho, entusiasmo, orgulho, bem como sentimento de inspiração e desafio. O vigor é indicado pelo desejo, persistência e predisposição para investir esforços no trabalho que está sendo feito, mesmo quando há dificuldades no processo (BRESO; SALANOVA; SCHAUFELI, NOGAREDA, 2019; CARRASCO; DE LA CORTE; LEÓN, 2010; LORENTE; VERA, 2010; SALANOVA; LLORENS, 2008; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009).

A conceituação de engajamento, em todos os casos, apresentam a referência quanto ao estado de presença de energia e identificação com o trabalho, isto é, dimensões características do comportamento engajado (BAKKER; LEITER, 2010). Portanto, a compreensão das variáveis que afetam o engajamento é necessária, considerando que elas são influenciadas pela conjuntura organizacional, trazendo consequências positivas ou negativas para a saúde dos profissionais (SCHAUFELI; TARIS, 2014).

2.1.2 Principais modelos teóricos

Desde quando, a agenda científica internacional tem focado a atenção para os estudos psicossociológicos do trabalho, desse modo, desenvolveram teorias e métodos com intenção de sustentar os modelos. Como destacam Schaufeli e Taris (2014), existem dois modelos teóricos abordados na produção acadêmica, a partir da perspectiva da saúde do trabalhador, o *Job Demand Control* (JDC) e *Effort-Reward Imbalance* (ERI), e um terceiro, do ponto de vista da Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalhador, chamado de *Job Demand Recourses and Work*

Engagement (JDR-WE), todos importantes para a compreensão do engajamento no trabalho (MAGNAN; VASQUEZ; PACICO; HUTZ., 2016).

O primeiro modelo teórico discutido é o *Job Demand Control* (JDC) cujo objetivo é analisar as demandas e controles no trabalho através da forma de organização do trabalho, propondo que quanto maior as exigências relacionadas ao menor controle do trabalhador em suas tarefas laborais, maior o desgaste físico ou mental e à diminuição do bem-estar no trabalho (THEORELL; KARASEK; ENEROTH, 1990; MAGNAN; VASQUEZ, PACICO; HUTZ, 2016; MOURA et al, 2018). No que concerne, o segundo modelo teórico chamado *Effort-Reward Imbalance* (ERI), criado a partir da teoria da troca social, mostra que é gerado um sentimento negativo no trabalhador quando há um desequilíbrio entre as exigências para produzir e a incidência mínima de ser reconhecido ou recompensado pelo esforço feito para realizar a atividade laboral (SIEGRIST, 1996; MAGNAN, VASQUEZ, PACICO, HUTZ, 2016).

Sobre os modelos teóricos *Job Demand Control* (JDC) e *Effort-Reward Imbalance* (ERI), Magnan, Vazquez, Pacico e Hutz (2016, p. 134) afirmam:

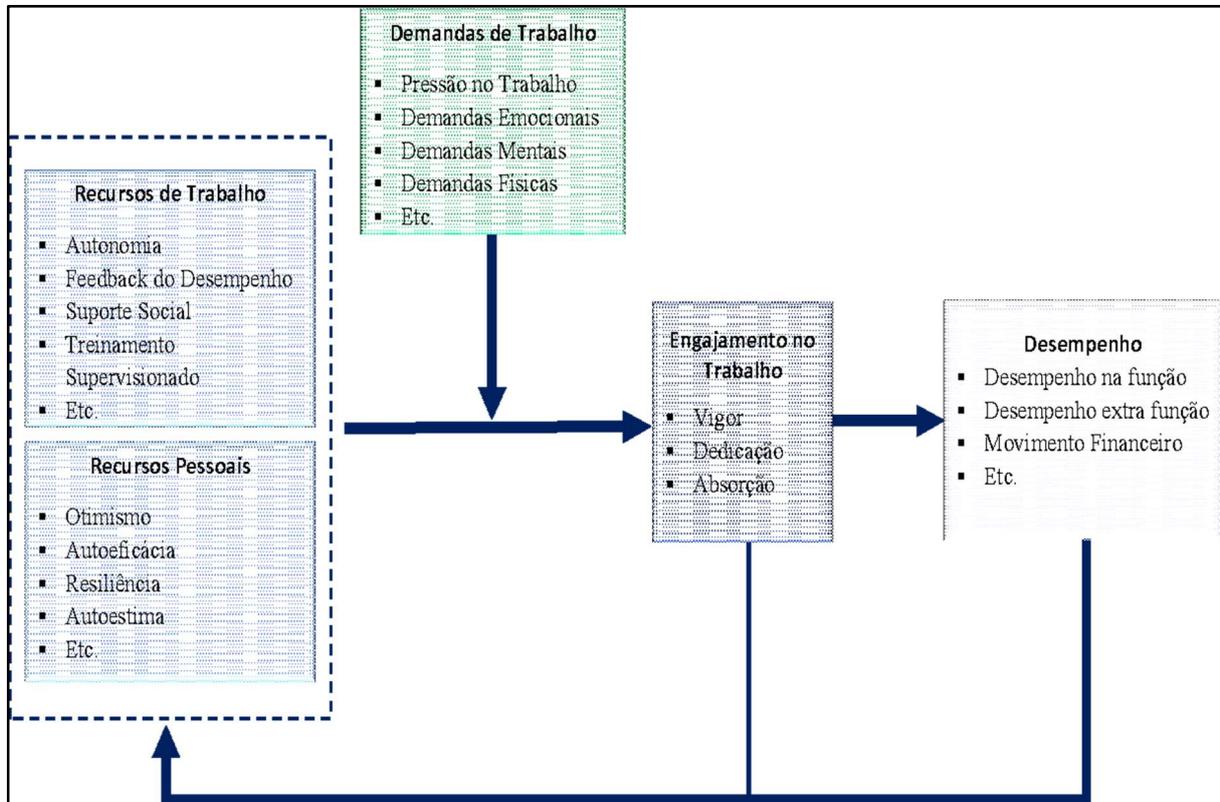
[...] O elevado comprometimento com as metas organizacionais tem potencial, inclusive, para amplificar essa resposta negativa dos trabalhadores. Além desses fatores de desgaste e adoecimento, ambos os modelos evidenciam dinâmicas no contexto de trabalho que conduzem as pessoas ao menor engajamento.

Na perspectiva da Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho, o modelo teórico *Job Demand Resources and Work Engagement* (JDR-WE) surgiu a partir do modelo *Job Demand Resources* (JDR) que é uma base teórica que integra duas práticas de pesquisas independentes: a de estresse e a de pesquisa motivacional, na qual demandas de trabalho são promotoras de comprometimento da saúde e os recursos de trabalho de um processo motivacional (BAKKER; DEMEROUTI, 2008; MOURA; ORGAMBÍDEZ-RAMOS, GONÇAVES, 2014; MAGNAN, VASQUEZ, PACICO; HUTZ, 2016).

O JDR-WE é o modelo teórico que sustenta o engajamento no trabalho, composto pelos fatores que avaliam o desempenho do profissional e as características positivas no contexto laboral, e não apenas as dimensões que ocasionam doenças no indivíduo (HAKANEN, SCHAUFELI; AHOLA, 2008; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VASQUEZ, 2013). O elemento central está no equilíbrio dinâmico entre os recursos da organização/trabalhador e as demandas laborais, assim, quando há um ótimo

funcionamento, há um ambiente saudável e produtivo caracterizado pelo engajamento (BAKKER; DEMEROUTI, 2019; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Figura 1 – O modelo JD-R do Engajamento no trabalho



Fonte: Adaptado e traduzido de Bakker e Demerouti (2008).

Dessa maneira, conectar de forma adequada as demandas de trabalho com os recursos organizacionais/trabalhador estimula e desafia os indivíduos a se engajarem em atividades laborais efetivas ou de maior complexidade, com a sensação de maior prazer ao realizá-las (SCHAUFELI; BAKKER, 2004; BAKKER; DEMEROUTI, 2008; SCHAUFELI; SALANOVA; GONZÁLEZ-ROMÁ; BAKKER, 2002). Quando essa dinâmica não acontece as demandas são maiores que os recursos de trabalho, os resultados são propícios ao adoecimento dos trabalhadores, riscos psicossociais do trabalho e desgaste laboral excessivo (BAKKER; DEMEROUTI, 2008).

A partir dessa perspectiva, Schaufeli; Salanova; González-Romá, Bakker (2002) desenvolveram o instrumento de coleta de dados nomeado de *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) para mensurar o engajamento, este considerado o principal questionário utilizado pela comunidade científica devido a sua qualidade psicométrica, e por este motivo, a maioria dos estudos aplicam às versões adaptadas

e validadas da UWES para diversos países. Segundo Machado, Porto-Martins e Amorim (2012) a UWES já foi traduzida e validada em mais de 19 idiomas, sendo traduzido no Brasil por Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009).

Inicialmente, o UWES continha vinte e quatro itens dos quais nove eram itens de vigor, e oito itens de dedicação e a maioria das frases constituíam o instrumento *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MASLACH; LEITER; JACKSON, 1997) reproduzidas positivamente. Após a avaliação psicométrica em duas diferentes pesquisas de trabalhadores e estudantes, sete itens foram inconsistentes e foram retirados (SCHAUFELI, SALANOVA, GONZÁLEZ-ROMÁ; BAKKER, 2002; SCHAUFELI; BAKKER, 2003). Nos estudos atuais, considera-se a UWES composta por 17 itens capazes de mensurar as três dimensões do construto único e independente que é o engajamento no trabalho: seis itens para vigor, cinco para dedicação e seis para absorção (SCHAUFELI, SALANOVA, GONZÁLES-ROMA, BAKKER, 2002; MACHADO; PORTO-MARTINS; AMORIM, 2012; MAGNAN et al., 2016).

Com vistas ao entendimento sobre as escalas utilizadas na UWES e sua relevância para a perspectiva teórica do instrumento, Magnan et al. (2016, p. 135) o caracteriza como:

[...] Os estudos utilizando a escala original ou versões adaptadas em mais de 20 países sugerem alfas variando entre 0,60-0,92 para vigor; 0,77-0,93 para dedicação e 0,68-0,88 para concentração (Magnan et al., 2015; Schaufeli & Bakker, 2004). A dimensionalidade da escala ainda gera alguma controvérsia. Alguns autores defendem a solução de três fatores (vigor, dedicação e concentração), outros sugerem um fator único (engajamento no trabalho). A versão validada para uso no Brasil apresentou uma solução unifatorial, mas também que o modelo de três fatores é viável; o que é importante do ponto de vista teórico. Informações sobre as análises fatoriais exploratórias e confirmatórias realizadas podem ser obtidas em Vazquez et al. (2015). Ademais, foi encontrada na versão brasileira da UWES uma consistência interna de 0,95 para o fator geral de engajamento no trabalho; de 0,86 para vigor; 0,87 para dedicação e 0,85 para concentração. Os resultados são similares aos identificados na literatura internacional.

De acordo com Schaufeli e Bakker (2003), foram realizadas análises psicométricas no UWES-17, e posteriormente, surgiram, também, instrumentos UWES com quinze itens (UWES-15) e com nove itens (UWES-9) (DEMEROUTI; BAKKER; JANSSEN; SCHAUFELI, 2001), e recentemente com três itens (UWES- 3) (SCHAUFELI et al., 2017 “[...] sendo um instrumento de acesso livre e de rápido e fácil preenchimento” (BORGES; ABREU; QUEIRÓS; MAIO, 2017).

2.1.3 Aplicação dos estudos de engajamento no trabalho

A Administração Pública percebe cada vez mais as exigências do mundo contemporâneo, com isso, se faz necessário ampliar a sua capacidade através da produção de melhores resultados, inovações, desempenho. Diversos estudos (SALANOVA, LLORENS, CIPRE, MARTINEZ, 2003; SCHAUFELI; TARIS, 2014; BORGES; ABREU; QUEIRÓS, MAIO, 2017) sobre esses desafios foram realizados, entre eles, o engajamento no trabalho que é um construto responsável pelo melhor desempenho de pessoas e organizações.

Percebe-se que na literatura encontrada as dimensões do engajamento são estudadas e também associadas a diversos outros conceitos, como por exemplo: apoio social, desempenho no trabalho, autoeficácia e autoestima, capital psicológico positivo, recursos e demandas organizacionais, satisfação dos clientes, e resiliência (BAKKER, LEITER, 2010; SALANOVA, SCHAUFELI, 2009; MASLACH; LEITER, 2008; BAKKER et al., 2008; BAKKER; HAKANEM; DEMEROUTI, XANTHOPOULOU, 2007; CARVALHO et al. (2006).

Freitas e Charão-Brito (2016) realizaram um estudo descritivo e quantitativo, a coleta de dados realizada com o instrumento UWES, com profissionais multidisciplinares de uma secretaria de saúde em um município da Região Sul, os resultados concluíram que os trabalhadores apresentam alto vigor e dedicação comprovados pelos sentimentos de realização e engajamento em relação ao trabalho, já a dimensão absorção apresentou a dificuldade que estes profissionais possuem em se concentrar apenas nas suas atividades laborais.

Na pesquisa de Dalanhol et al. (2017) cujo título é “Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça” foi realizada a pesquisa com 82 oficiais de justiça federal com objetivo de investigar a relação do engajamento do trabalho com a saúde mental e personalidade desses servidores públicos, as análises realizadas foram descritivas, correlações, regressão hierárquica e análise de rede, e em seus resultados os oficiais apresentaram problemas de saúde mental e consideraram a energia vital (item do *Self-Reporting Questionnaire – SRQ-20*) como o principal preditor do engajamento, reforçando a importância da promoção da saúde mental e o engajamento desses profissionais através de intervenções em nível organizacional, considerando que estes fatores são influenciados pelo ambiente e organização laboral.

Em 2012, Machado, Porto-Martins e Amorin pesquisaram sobre o engajamento entre profissionais da educação, e afirmaram a respeito das pesquisas científicas sobre o tema:

[...] Uma pesquisa realizada por Salanova & Schaufeli (2009), em diversas bases de dados científicas, utilizando-se como palavras-chave “engagement do empregado” e “engagement no trabalho”, obteve 2.000 publicações, sendo que 100 artigos apresentaram essas palavras no título ou no resumo. Outro levantamento, realizado por Bakker et al. (2008), revelou que, dos artigos que contemplam o constructo “engagement no trabalho”, grande parte procurou diferenciá-lo de demais constructos, assim como identificar seus principais antecedentes e consequentes (MACHADO; PORTO-MARTINS; AMORIN, 2012, p. 205).

No âmbito internacional, o estudo realizado pelos autores Xanthopoulou et al. (2009) com 42 funcionários de um fast-food na Grécia, cuja análise das relações entre os recursos organizacionais e o ambiente diário, proporcionaram maior autoeficácia, autoestima e o otimismo das equipes de trabalho que resultou em maior engajamento e retorno financeiro, permitindo concluir que os recursos de trabalho influenciaram o engajamento através da consequência positiva nos recursos pessoais.

2.2 Autoeficácia

A autoeficácia, construto desenvolvido por Bandura, psicólogo canadense, no ano de 1977, cujos estudos têm contribuído, até os dias atuais, para a análise e melhoria do comportamento humano nas organizações, busca-se discorrer sobre a sua origem e conceituação, as suas fontes e processos e suas aplicações.

A autoeficácia tem seu aporte teórico na Teoria Social Cognitiva (TSC) a qual afirma que as pessoas influenciam e são influenciadas pelo ambiente em que vivem, sendo responsáveis por transformá-lo ou serem transformadas por ele (MENDONÇA; MATTOS; LAURINHO; FRANCO, 2020). O conceito foi desenvolvido por Bandura (1992) e ao longo dos anos, vem se expandindo, porém contempla a proposta original de que as crenças que o indivíduo possui sobre a sua capacidade de realizar com sucesso as etapas necessárias à execução de uma dada tarefa (AZZI, 2011; BANDURA, 1989; MARTINEZ; SALANOVA, 2006). Argumenta sobre a reciprocidade triádica entre o comportamento, os fatores pessoais internos (eventos cognitivos, afetivos e biológicos) e o ambiente externo, pressupondo que o indivíduo é responsável por criar, modificar e destruir o seu entorno, fazendo com que as mudanças realizadas em seu ambiente, sejam capazes de afetar tanto a sua conduta

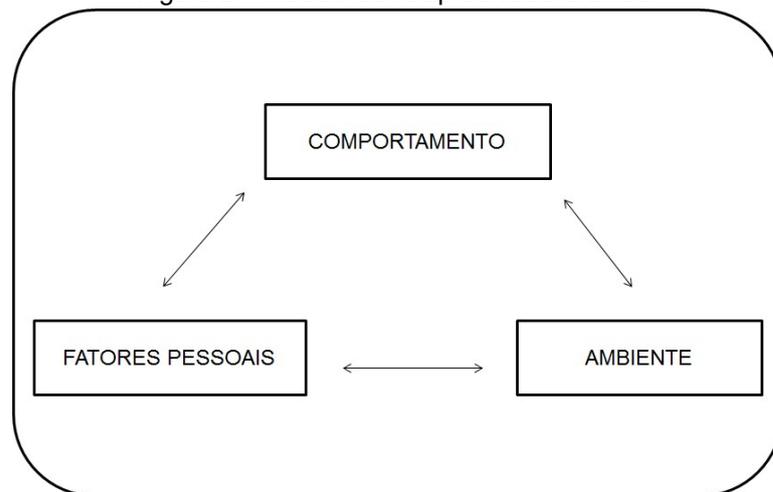
quanto a natureza de sua vida, ou seja, produto e produtor de seu próprio ambiente (BANDURA, 1994; COSTA, 2003; PAJARES; OLAZ, 2008)

Para Barros, Oliveira e Spyrides (2012, p. 574), a perspectiva da autoeficácia pode ser:

A partir da TSC, a autoeficácia pode ser vista, de um lado, sob a perspectiva agêntica, na qual se observa a subjetividade do indivíduo, considerado sujeito de sua história e não apenas produto do meio. Por outro lado, também pode ser entendida a partir da reciprocidade existente entre indivíduo, ambiente e comportamento, a qual permite ao indivíduo, nessa interação, influenciar e ser influenciado em seu comportamento. Além disso, nota-se a especificidade do contexto no qual existe o julgamento de competência. Assim, a pessoa pode julgar-se mais autoeficaz em um determinado domínio e menos autoeficaz em outros.

A Figura 2 apresenta o modelo de reciprocidade triádica proposta por Bandura (1994).

Figura 2 – Modelo da reciprocidade triádica.



Fonte: Adaptado de Azzi e Polydoro (2006).

Segundo Bandura (1994) autoeficácia é o sentimento de confiança que o indivíduo apresenta em suas habilidades pessoais que podem influenciar seu desempenho e os resultados obtidos diante diversas situações e desafios. Desse modo, a autoeficácia está relacionada com a confiança que as pessoas constroem a respeito das suas capacidades, os indivíduos podem apresentar as mesmas capacidades, porém distintas crenças, e atingir êxitos ou fracassos diante uma situação, considerando as suas crenças de eficácia (MARTINEZ; SALANOVA, 2006).

Abaixo, o Quadro 3, destaca as referências dos indivíduos que apresentam e não apresentam o senso de autoeficácia, conforme concepção de Bandura (1994).

Quadro 3 – Referências de autoeficácia.

PESSOAS COM FORTE SENSO DE AUTOEFICÁCIA	PESSOAS SEM FORTE SENSO DE AUTOEFICÁCIA
Enfrentam desafios e não os percebem como ameaças	Tarefas difíceis são ameaças pessoais
Forte compromisso com metas desafiadoras	Baixas aspirações
Atribuem à falta de conhecimento e habilidade ou esforço insuficiente, diante das falhas	Compromisso baixo com metas
Aumentam e sustentam seus esforços em face do fracasso	Quando confrontados com tarefas difíceis, se apoiam em suas deficiências pessoais
Recuperam o senso de eficácia após falhas ou contratemplos	São lentos na recuperação do seu pouco senso de eficácia após falhas ou contratemplos.
Aumento da realização pessoal	Propensos ao estresse
Bem-estar	Vítima fácil de depressão
Reduz estresse	
Reduz a vulnerabilidade à depressão	

Fonte: Adaptado de Bandura (1994)

Nesse aspecto, Bandura (1994), identifica que há evidências de que o indivíduo deve ter um senso otimista de eficácia pessoal para que tenha realizações pessoais e bem-estar, pois a complexidade da realidade social está repleta de impedimentos, adversidades, frustrações, desigualdades, entre outros. Portanto, é imprescindível que faça sentido ter eficácia pessoal para sustentar os esforços e se obter, posteriormente, o sucesso.

A definição de autoeficácia é uma dimensão estável de competências pessoais, segundo Schwarzer e Scholz, (2000), considerando que o indivíduo possui capacidade de lidar, com sucesso, mediante situações difíceis. Nesse contexto, diversos estudos (BANDURA, 1994; BETZ, 2004; MARTINEZ; SALANOVA, 2006) afirmam que existem quatro principais fontes que influenciam as crenças de autoeficácia, que são: (1) experiência direta, (2) experiência vicária, (3) persuasão social, (4) estados físicos e emocionais, caracterizadas de acordo com Bandura (1994), conforme o quadro 4.

Quadro 4 – Fontes de desenvolvimento de crenças de autoeficácia.

Continua

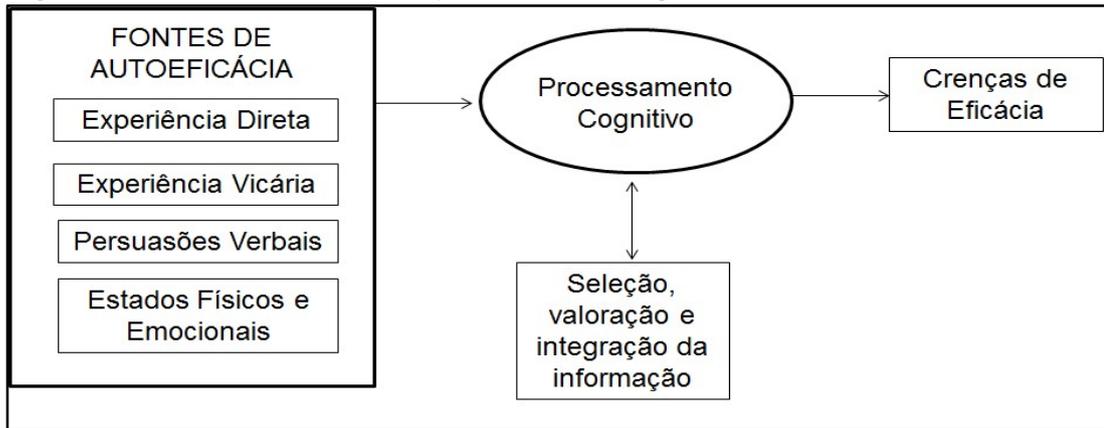
EXPERIÊNCIA DIRETA	Refere-se à experiência que o indivíduo adquire a partir da experiência direta com os acontecimentos, se estes forem positivos, o sucesso obtido contribui para a construção de uma forte crença na eficácia pessoal, já se for 36 ositive, a falha pode comprometer a sua crença, principalmente se ela ainda não estiver fortemente estabelecida.
EXPERIÊNCIA VICÁRIA	Está relacionada com a observação das pessoas semelhantes, bem-sucedidas, que mantêm esforços e atingem o sucesso, criam e influenciam crenças naqueles que as observam, pois estes passam a 36ositive36e que possuem as mesmas capacidades e habilidade para vencer tarefas semelhantes com o mesmo sucesso. Da mesma forma, se o observador perceber que apesar dos esforços, o outro falhou, isso pode prejudicar o sentido da autoeficácia para ele. Logo, o impacto da modelagem na percepção de autoeficácia é influenciado pela semelhança das relações aos modelos sociais. Se os modelos são percebidos pelas pessoas muito diferentes de si, os comportamentos e resultados produzidos não são suficientes para influenciar a autoeficácia, portanto, os comportamentos e resultados que eles produzem não são capazes de influenciar a autoeficácia dessas pessoas.
PERSUASÃO SOCIAL	Diz respeito às pessoas que persuadidas de que possuem as habilidades necessárias para realizar determinada tarefa são mais propensas a disponibilizar maior esforço e mantê-lo, do que aquelas que pessoas que não tem segurança e focam em suas deficiências pessoais 36ositi desafios.
ESTADOS FÍSICOS E EMOCIONAIS	Estão associados ao julgamento que os indivíduos realizam de suas capacidades, onde uma avaliação 36ositiv de estresse e tensão é 36 ositive36e de um mau desempenho, enquanto que os que possuem suas crenças fortalecidas, quando colocados em situações adversas, avaliam seus sentimentos com um humor 36ositive, resultando em um facilitador de desempenho.

Fonte: Adaptado de Bandura (1994)

Bandura (1994) avalia que a experiência direta é a mais eficaz fonte de criação e fortalecimento de autoeficácia, pois diz respeito às experiências vividas pelos indivíduos. Enquanto que a persuasão social é a mais difícil de estimular altas crenças de autoeficácia, considerando que esses impulsos são rapidamente refutados pelos resultados decepcionantes dos esforços de cada um.

De acordo com Barros, Oliveira e Spyrides (2012) todas as fontes de eficácia são submetidas a um processamento cognitivo, em que os indivíduos selecionam, avaliam, integram e interpretam as referidas informações, posteriormente, as crenças de eficácia são influenciadas. Abaixo, a Figura 3 demonstra como acontece este processamento cognitivo e a sua relação com as fontes de autoeficácia.

Figura 3 – Fontes de autoeficácia e processamento cognitivo.



Fonte: Barros , Oliveira e Spyrides (2012).

As fontes de informação de autoeficácia estão em constante mudança conforme as situações que são vividas e podem estar ligadas às variações pessoais que os indivíduos passam durante o tempo, como: conclusão de uma formação, casamento ou viuvez, a chegada dos filhos e outras (BARROS; OLIVEIRA; SPYRIDES, 2012).

Conforme Borges (2009), as crenças de autoeficácia exercem influência sobre o comportamento do indivíduo, nos sentimentos, pensamentos, através de quatro processos: (1) cognitivos, (2) motivacionais, (3) afetivos e (4) seletivos. Nos processos cognitivos ocorre uma antecipação nos pensamentos, de forma a avaliar os objetivos e os possíveis resultados. Os processos motivacionais são responsáveis por determinar o nível de motivação, indivíduos que se autoavaliam capazes, disponibilizam maiores esforços, resiliência diante diversidades, e em indivíduos que duvidam de suas crenças de autoeficácia tendem a abandonar ou enfraquecer os seus esforços. Os processos afetivos referem-se às reações emocionais, ou seja, a quantidade de estresse ou equilíbrio experimentada. Os processos seletivos relacionam-se às escolhas de ambientes e atividades que os indivíduos selecionam e que podem interferir no rumo da vida, escolhas baseadas na percepção do que é seguro, desafiador ou recompensador (BANDURA, 1993), CORREIA, 2008; PAJARES, 1996; BANDURA, 1994).

Ferreira e Azzi (2010, p. 29) afirmam que as crenças de autoeficácia influenciam muitos aspectos da vida das pessoas:

As crenças de autoeficácia influenciam muitos aspectos da vida das pessoas independentemente de pensarem de forma positiva (produtiva e otimista) ou de forma negativa (pessimista e debilitante). São constituídas ao longo da

vida do indivíduo pela interação das dimensões cognitiva/afetiva, comportamentais e ambientais.

A autoeficácia é direcionada a atividades específicas, não é estática, a percepção muda ao longo da vida, modifica conforme a autoavaliação do indivíduo em relação as suas habilidades e da aprendizagem de novos conhecimentos (FERREIRA; AZZI, 2010; BANDURA, 1994).

2.2.1 Aplicação dos estudos de autoeficácia

No âmbito internacional, encontramos estudos que aplicam o construto autoeficácia que possui um caráter inovador e se relaciona com vários outros construtos, como pesquisado por Lozano-Paz e Reyes-Bossio (2017) cujo objetivo era de compreender como a autoeficácia e o engajamento no trabalho de professores em uma Universidade do Peru são apresentadas, para isso, realizaram entrevistas em profundidade com 7 professores (3 mulheres e 4 homens). Os resultados foram positivos, considerando que os fatores pessoais, a constante atualização profissional e maior envolvimento faz com que eles sejam autoeficazes e engajados no trabalho.

Coelho et al. (2016 apud BANDURA, 1989) aponta sobre as pesquisas de autoeficácia que:

Inicialmente, as pesquisas sobre a percepção de autoeficácia mantiveram o foco na relação com a motivação, a ação e o estímulo afetivo. Posteriormente, procuraram esclarecer a relação do construto com os processos de pensamento e influências psicossociais. Dessa forma, foi possível compreender como a percepção de autoeficácia incrementa ou prejudica o funcionamento da cognição de variadas formas.

No Brasil, Barros, Oliveira e Spyrides (2012) estudaram a autoeficácia no trabalho e as características sociodemográficas de servidores de uma Instituição Federal de Ensino superior pública, o objetivo foi de verificar o grau de associação entre as características sociodemográficas e os níveis de autoeficácia no trabalho de 289 servidores que participaram da pesquisa. Os resultados obtidos foram considerados positivos já que o nível de autoeficácia dos trabalhadores foi de médio a alto, o que pode contribuir para um melhor desempenho desses profissionais através de maior empenho para realização das tarefas e obstáculos a serem enfrentados. Quanto ao grau de associação da autoeficácia com as características sociodemográficas o resultado do teste qui-quadrado afirmou que não houve associação, exceto na variável cor ou raça.

O estudo da autoeficácia é relevante, pois seus resultados podem contribuir nas ações de recursos humanos, na política das organizações, na percepção dos gestores, contribuindo para melhoria e desempenho da organização e indivíduos, em geral (LOZANO-PAZ; REYES-BOSSIO, 2017; MARTINEZ; SALANOVA, 2006; SALANOVA et al., 2003).

3 MÉTODO

3.1 Classificação da pesquisa

O método é classificado, conforme a taxonomia de Barros e Lehfel'd (2007), quanto ao nível como exploratório e descritivo e quanto ao delineamento, como um levantamento transversal com tratamento de dados quantitativo (GIL, 2014). Estudos com essas características buscam uma aproximação inicial do fenômeno na etapa exploratória, para, em seguida, na etapa descritiva, estruturar a investigação e expor aspectos capazes de especificar o objeto em estudo. Complementarmente, pesquisas na forma de levantamento ocorrem no mesmo local do fenômeno, assim, caracterizam pesquisas de campo realizadas uma única vez, portanto, retratam um momento e utilizam como estratégia, para sistematizar os dados, técnicas matemáticas e estatísticas.

3.2 População e amostra

A população em estudo foi constituída por servidores públicos federais, lotados na Universidade Federal do Pará, nos cargos de técnicos administrativos e docentes, tanto efetivos, quanto temporários. Assim, a população em investigação alcançou 5.497 servidores, segundo o Anuário estatístico de 2018 – ano base 2017 da Pró-Reitoria de Planejamento - PROPLAN (UFPA, 2018). A amostra foi tipificada como probabilística aleatória simples. Nessa técnica todos integrantes de uma população têm uma probabilidade diferente de zero de ser selecionado para participar do estudo. Assim, a amostra foi calculada para universo finito, conforme Equação 1 mostrada em Gil (2014, p.97). Após a pesquisa de campo e a eliminação dos questionários incompletos (*missing values*) o estudo obteve 95% de margem de segurança e 5,27% de erro, alcançando 326 questionários de pesquisa válidos.

$$n = \frac{\sigma^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N-1) + \sigma^2 \cdot p \cdot q} \quad (1)$$

Em que n é o tamanho da amostra; σ^2 , o nível de confiança (em número de desvios padrão); p, a percentagem com a qual o fenômeno se verifica; q, a percentagem complementar; N, o tamanho da população; e e^2 , o erro amostral ao quadrado.

3.3 Coleta de dados

Os dados foram obtidos por levantamento, portanto, em pesquisa de campo, com a utilização de questionário de pesquisa validado e organizado (APÊNDICE A) em três seções, uma com o perfil sociodemográfico dos entrevistados e duas com os construtos de engajamento no trabalho e autoeficácia. A primeira seção com o perfil sociodemográfico caracterizou os entrevistados quanto à aspectos como: idade, formação, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho, cargo, sexo, entre outras; a segunda com 17 afirmativas concentrou a investigação no Engajamento no Trabalho na forma da escala UWES-17 (SCHAUFELI, 2012) e a terceira e seção com dez afirmativas foi baseada na Escala de Autoeficácia Geral Percebida (SCHWARZE; JERUZALÉM, 1999). As respostas foram dicotomias e de múltipla escolha para caracterizar os entrevistados e em escala de LICKERT, com sete opções, sendo 0 para nunca, até 6 para sempre, para avaliar a intensidade da ocorrência do engajamento no trabalho e a autoeficácia dos entrevistados.

Para Marconi e Lakatos (1996), o questionário possibilita um grande número de entrevistados, com respostas padronizadas que facilitam a sistematização dos dados e oferecem anonimato aos entrevistados. Além desses aspectos, a opção por questionários expressa uma forma mais econômica de investigação especialmente quando se busca amostras grandes e representativas. Destaca-se que a pesquisa de campo respeitou os padrões éticos de pesquisas com seres humanos, uma vez que, os entrevistados tiveram suas identidades preservadas em todo o processo da pesquisa, garantindo a anonimidade e os questionários foram acompanhados do Termo de Esclarecido Livre e Consentido (TELC).

3.4 Tratamento de dados

Os dados foram tratados quantitativamente com a utilização de técnicas estatísticas. Na caracterização da amostra foram utilizadas técnicas descritivas, mais especificamente, a (1) distribuição de frequências, (2) medidas de tendência central (média, moda, mediana, entre outras) e (3) medidas de dispersão (desvio padrão e coeficiente de variação). Essas técnicas também foram utilizadas nas análises subsequentes para: (1) caracterizar os agrupamentos e assim descrever

características de subgrupos semelhantes e (2) para identificar a intensidade do engajamento e da autoeficácia entre os entrevistados.

Assim, após a caracterização do perfil da amostra, a etapa seguinte concentrou-se em identificar a intensidade do engajamento no trabalho e da autoeficácia entre os participantes do estudo, para tanto, foram calculados os escores tanto para as dimensões do engajamento no trabalho que é tridimensional (vigor, dedicação, absorção) quanto para a autoeficácia que é um construto unidimensional. Esse procedimento foi possível pois as escalas utilizadas na investigação (UWES e EAGP) serem escalas validadas com ampla utilização em estudos científicos. Assim, os escores serviram de base para compreender de forma ampla a ocorrência dos fenômenos na amostra e nas etapas subsequentes que envolveram testes de hipóteses e a análise de agrupamentos.

Completaram a análise da intensidade do engajamento e da autoeficácia a análise de correlações e a análise de fidedignidade. A análise de correlações é uma técnica bivariada que mede o sentido, a força e a significância estatística da relação entre duas variáveis. Nesse estudo, a análise de correlações foi expressa na forma paramétrica, correlação de Pearson, e foi utilizada para mensurar a relação entre as dimensões do engajamento no trabalho e a autoeficácia. Já a fidedignidade foi medida pelo coeficiente alpha de Cronbach. Esse coeficiente “é responsável por mensurar a Consistência Interna dos instrumentos de coleta de dados” (MEDEIROS; COSTA; DINIZ, 2018, p. 163) e varia no intervalo entre 0 e 1, no qual, quanto mais próximo da unidade, maiores os valores de aceitação, aproximando-se do “quase perfeito” ou “excelente” dependendo do critério utilizado.

Vieira (2015) explica que o Alfa de Cronbach é uma classe de estimativa de confiabilidade para testes e questionários, que neste estudo, foi selecionado para medir se as respostas são coerentes entre si. Para o cálculo de Alfa de Cronbach considera-se xij o i-ésimo escore do j-ésimo respondente, $i = 1, 2, \dots, k$, e $j = 1, 2, \dots, n$. para um questionário com k itens, respondido por n pessoas, aplica-se a Equação 2:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{\text{somar}}^2} \right) \quad (2)$$

Em que: k é o número de itens, n é o número de respondentes; s_{2i} é a variância dos n escores das pessoas a i -ésimo item ($i = 1, \dots, k$); s_{2soma} é a variância dos totais T_j ($j = 1, 2, \dots, n$). de escores de cada respondente.

A terceira etapa do tratamento foi destinada aos testes de hipóteses. Essa subseção utilizou testes paramétricos na forma do (1) teste T para amostras independentes nos casos de comparar duas amostras e (2) análise de variância, na forma do teste One-Way Anova, quanto se necessitava comparar mais de dois grupos independentes. Quando o teste One-Way Anova foi utilizado, ele foi acompanhado do post-hoc de Scheffe, para proporcionar a comparação múltipla entre os grupos e, assim identificar diferenças significativas entre eles. Destaca-se que a significância estatística adotada nesse estudo foi 1%.

Os entrevistados foram reunidos em grupos homogêneos internamente e heterogêneos externamente. Esse procedimento buscou criar uma taxonomia que possibilitasse observar o fenômeno e quantificar sua ocorrência, possibilitando, assim, reunir entrevistados em grupos semelhantes quanto aos aspectos relacionados ao engajamento e a autoeficácia. Essa estratégia pode contribuir para melhorar o direcionamento das ações da área de gestão de pessoas, desenvolvendo ações ou investigações aprofundadas sob medida para grupos específicos e, com isso, melhorar as escolhas das ações e, sendo melhor direcionadas aumentar as possibilidades de sucesso.

Desta forma, foi empregada a análise de agrupamentos, ou análise de clusters, na forma hierárquica aglomerativa. Essa técnica reúne um conjunto de procedimentos matemáticos e classifica-se entre as técnicas multivariadas de interdependência. Baseia-se essencialmente em uma medida de distância geométrica entre as observações e um algoritmo de aglomeração, sendo uma técnica voltada para classificação ao reunir objetos, observações ou pessoas com aspectos semelhantes entre si em grupos. Após formados os grupos foram testados para identificar a dimensão que exerceu maior intensidade na diferenciação dos grupos e para constatar que os grupos eram significativamente diferentes entre si, portanto, corretamente classificados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A apresentação de resultados foi organizada em quatro subseções. A primeira concentra-se no perfil dos entrevistados, abordando características da amostra como: idade, sexo, escolaridade, tempo de trabalho, cargo de chefia, entre outras. Na sequência, a segunda seção utiliza técnicas descritivas para evidenciar, a avaliação geral e a intensidade dos fenômenos na amostra. Na terceira subseção, são relatados os testes de hipóteses, comparando diferenças de sexos, chefia, cargo e idade. Na subseção seguinte, a quarta, os respondentes foram organizados segundo aspectos da autoeficácia e do engajamento no trabalho. Essa seção, que utilizou técnicas multivariadas, mais especificamente a análise de agrupamentos ou análise de clusters, possibilitou, além de criar uma taxonomia entre os servidores, quantificar os grupos e, assim, evidenciar peculiaridades dos construtos em grupos os mais homogêneos possíveis.

4.1 Perfil dos entrevistados

O perfil sociodemográfico dos respondentes, conforme a Tabela 1, foi predominantemente de profissionais jovens entre 31 e 40 anos de idade (42,3%), seguido de servidores experientes com idade superior a 50 anos (25,8%). Quanto a escolaridade evidenciou-se concentração em servidores com nível superior (95,4%) na maioria especialistas (32,8%). O tempo de trabalho na instituição foi de até 5 anos para 41,4% (135) dos 326 que formaram a amostra. Quanto ao cargo, a maioria, 77,3% (252) eram técnicos administrativos que, em geral, não exerciam cargo de chefia (63,8%). A amostra revelou leve prevalência de participantes do sexo feminino (56,7%) e o estado civil mais frequente foi de casados (44,8%), quanto aos solteiros e demais estados civis, estes somaram 55,2% (180) dos servidores que responderam aos questionários.

Tabela 1 – Características sociodemográficas dos entrevistados.

Categoria	Frequência	Percentual	Categoria	Frequência	Percentual
Idade (anos)			Tempo trabalho (anos)		
Até 30	46	14,1	Até 5	135	41,4
31 e 40	138	42,3	5 e 10	75	23,0
41 a 50	58	17,8	11 e 15	41	12,6
Mais que 50	84	25,8	16 e 20	9	2,8

			Mais que 20	66	20,2
Escolaridade			Estado Civil		
Médio	15	4,6	Solteiro	112	34,4
Superior	72	22,1	Casado	146	44,8
Especialização	107	32,8	Outros	68	20,8
Mestrado	69	21,2	Sexo		
Doutorado	63	19,3	Masculino	141	43,3
			Feminino	185	56,7
Chefia			Cargo		
Sim	118	36,2	Docente	74	22,7
Não	208	63,8	Técnico	252	77,3

Fonte: Pesquisa de campo (2020).

Merece destaque que os cargos da categoria Técnico Administrativo são formados por todos os profissionais que não são docentes, assim não necessariamente exercem função administrativa, mas contemplam diferentes áreas do conhecimento técnico e científico e em todos os níveis de formação. Eventualmente, a categoria docente também exerce função administrativa de gestão como atribuição de cargo em caráter temporário e de direção. Assim, a diversidade de atribuições dos servidores, especialmente em decorrência das características das atividades técnicas, administrativas e da docência além da atuação na pesquisa, ensino e extensão podem representar uma fonte de stress face as elevadas demandas das tarefas e das ambiguidades de papéis, que conforme Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013), podem desencadear conflitos e influenciar negativamente no engajamento no trabalho e, conseqüentemente, prejudicar a relação do trabalhador com as suas atividades laborais e até mesmo familiares.

4.2 Características e relação entre autoeficácia e engajamento no trabalho

Conforme a Tabela 2, tomando como base os escores normativos para a UWES-17 apresentados em Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009), observa-se que o engajamento no trabalho foi de média intensidade para as dimensões do engajamento: vigor ($4,33 \pm 1,03$), dedicação ($4,62 \pm 1,10$) e absorção ($4,06 \pm 1,04$). Quanto a autoeficácia, apesar de não existir um parâmetro normativo que quantifique a intensidade em alta ou baixa eficácia (SCHWAZER, 2014), como ocorre com a UWES-17, evidencia-se que a média dos escores posicionou-se acima do centro da escala (3,00) indicando a presença de autoeficácia de intensidade intermediária ou moderada. Esses aspectos sugerem que os servidores que

participaram da pesquisa acreditam nas próprias capacidades e consideram-se capazes de superar desafios e enfrentar dificuldades e estão envolvidos com o trabalho, ambos aspectos de forma moderada.

Tabela 2 – Características da autoeficácia e engajamento no trabalho.

Dimensões	1	2	3	4
1 – Autoeficácia	(0,884)			
2 – Vigor	0,73*	(0,869)		
3 – Dedicção	0,57*	0,78*	(0,872)	
4 – Absorção	0,54*	0,75*	0,75*	(0,796)
Número de variáveis	10	6	5	6
Média	4,41	4,33	4,62	4,06
Máximo	6,00	6,00	6,00	6,00
Mínimo	1,80	0,33	0,20	0,17
Desvio padrão	0,78	1,03	1,10	1,04
Coefficiente de variação (%)	17,59	23,69	23,87	25,76

Fonte: Pesquisa de campo (2020).

Ao tratar do engajamento no trabalho de servidores públicos Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009), destacam que esses trabalhadores se posicionam comumente com escores altos. Isso ocorre provavelmente pelas características do serviço público, uma vez que, os servidores são motivados intrinsecamente ao contribuir para a sociedade, seja para a manutenção, seja para o atendimento das necessidades sociais. Assim, resgatam valores coletivos que se refletem na autoestima pessoal e promovem motivação com o trabalho (HOMBERG; McCARTHY; TABVUMA, 2015; KJELDESON; HANSEN, 2018; LEE, 2018) contribuindo assim para aumentar o engajamento no trabalho.

Ao observar as correlações de Pearson, conforme Marôco (2014) que classifica as correlações em baixa ($|r| < 0,25$), moderada ($0,25 \leq |r| < 0,50$), forte ($0,50 \leq |r| < 0,75$) e muito forte ($|r| \geq 0,75$), destaca-se a presença de correlações fortes e muito fortes entre as dimensões em estudo, tanto ao considerar as relações entre as dimensões do engajamento entre si, como: vigor e dedicação ($r=0,78$, $p\text{-valor} < 0,01$), vigor e absorção ($r=0,75$, $p\text{-valor} < 0,01$) e absorção e dedicação ($r=0,75$, $p\text{-valor} < 0,01$), quanto entre as dimensões do engajamento e a autoeficácia com 0,73 ($p\text{-valor} < 0,01$); 0,57 ($p\text{-valor} < 0,01$) e 0,54 ($p\text{-valor} < 0,01$) para vigor e autoeficácia; dedicação e

autoeficácia; e absorção e autoeficácia, respectivamente. Essas relações, apesar de não possibilitarem interpretação como relações de dependência, possibilitam afirmar que o engajamento no trabalho e a autoeficácia seguem trajetória no mesmo sentido, pois ambas apresentam sinais positivos, são fortemente relacionadas entre si e significativas a 1%.

A dispersão dos dados, conforme os coeficientes de variação, foi baixa na amostra posicionando-se no intervalo entre 23,29% e 25,76% para as dimensões do engajamento no trabalho e com respostas ainda mais concentradas para autoeficácia (17,59%). Esse aspecto qualifica as médias para representar as avaliações dos servidores quanto aos aspectos em estudo. No mesmo sentido, a fidedignidade dos dados foi avaliada pelo coeficiente alpha de Cronbach (diagonal da Tabela 2, entre parênteses) com índices entre 0,796 e 0,884 revelando bons níveis de consistência interna e ausência de vieses. Ao tratar desse coeficiente Hair et al. (2009), Fávero; Belfiore; Silva; Chan (2009) e Costa (2011) afirmam que índices acima de 0,600 e 0,700 expressam valores adequados que possibilitam atestar a fidedignidade dos dados.

4.3 Testes de hipóteses

Os testes de hipóteses foram realizados por meio de Teste T para as amostras independentes, buscando evidenciar a significância estatística, além do uso de P valor. Os testes compararam sexo, chefia, cargo e idade para refutar ou não as hipóteses da pesquisa.

4.3.1 Comparação entre sexos

A comparação da autoeficácia e do engajamento entre homens (141) e mulheres (185), feito com a utilização do Teste T para amostras independentes (Tabela 3), mostrou que não há evidências a 5% de significância estatística para afirmar que esses segmentos apresentam diferenças quanto a autoeficácia ($4,40 \pm 0,78$ vs. $4,41 \pm 0,77$, $T = -0,077$; $p\text{-valor} > 0,05$), vigor ($4,31 \pm 1,00$ vs. $4,34 \pm 1,04$, $T = 0,243$, $p\text{-valor} > 0,05$), dedicação ($4,45 \pm 1,07$ vs. $4,68 \pm 1,12$, $T = -1,156$; $p\text{-valor} > 0,05$) e absorção ($3,93 \pm 1,00$ vs. $4,15 \pm 1,07$, $T = -1,880$; $p\text{-valor} > 0,05$). Desta forma, observa-se que as eventuais diferenças nos escores ocorreram provavelmente por obra do acaso.

Tabela 3 – Diferenças entre homens e mulheres.

Dimensão	Homens (n=141)	Mulheres (n=185)	Teste T	P-valor
Autoeficácia	4,40 ($\pm 0,78$)	4,41 ($\pm 0,77$)	-0,077	0,938
Vigor	4,31 ($\pm 1,00$)	4,34 ($\pm 1,04$)	-0,243	0,808
Dedicação	4,54 ($\pm 1,07$)	4,68 ($\pm 1,12$)	-1,156	0,249
Absorção	3,93 ($\pm 1,00$)	4,15 ($\pm 1,07$)	-1,880	0,061

Fonte: Pesquisa de campo (2020).

Assim, os resultados sugerem que ambos os sexos apresentam intensidades semelhantes de engajamento no trabalho e autoeficácia, aspecto que possibilita rejeitar a hipótese (H1) que afirma haver diferenças significativas nos escores de homens e mulheres. Nessa perspectiva, apesar de Bandura (2006) destacar que mulheres podem apresentar menor autoeficácia para profissões técnicas, esse aspecto não foi identificado na amostra, o que pode estar relacionado com o modelo de reciprocidade triádica em que o ambiente e a conduta do indivíduo atuam em conjunto para formar a autoeficácia ou que essas profissões de caráter mais técnico, como engenharia civil, informática, mecânica, entre outras, foram pouco representativas na amostra.

Assim, as experiências acumuladas, as atividades mais administrativas ou a isonomia quanto as tarefas, carreira e remunerações, semelhantes para ambos os sexos, podem ter atuado para equilibrar a crença da autoeficácia.

Nessa perspectiva, a autoeficácia é classificada como um recurso pessoal e, no caso em estudo, apresentou intensidade muito próxima em ambos os sexos. Esse aspecto, quando relacionado com (1) tarefas semelhantes, sem discriminação por sexo, e o (2) acesso aos mesmos recursos organizacionais, colocam homens e mulheres nas mesmas condições de demandas e recursos aspecto que pode influenciar para que o engajamento seja semelhante em ambos segmentos. Assim, ao tratar das diferenças entre sexos Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009), destacam que homens geralmente apresentam maior intensidade de engajamento do que as mulheres. Contudo, os mesmos autores observam que as diferenças, mesmo que muitas vezes significativas estatisticamente, mostram pouca aplicação prática, uma vez que geralmente são menores do que um desvio padrão da amostra.

4.3.2 Comparação por chefia

Quanto aos cargos de chefia (118) o Teste T para amostra independentes (Tabela 4) revelou que não havia evidências estatísticas ($\alpha=0,05$) para diferenciar aqueles que exerciam esses cargos dos demais servidores (208) no que se refere as crenças de autoeficácia ($4,46\pm0,71$ vs. $4,37\pm0,81$, $T=1,030$; $p=\text{valor}>0,05$). Contudo, o mesmo não ocorreu quanto ao engajamento no trabalho quando os servidores ocupantes de cargos de chefia revelaram maior vigor ($4,54\pm0,86$ vs. $4,20\pm1,09$, $T=3,809$; $p\text{-valor}<0,05$), dedicação ($4,90\pm0,91$ vs. $4,46\pm1,16$, $T=3,809$; $p\text{-valor}<0,05$) e absorção ($4,29\pm0,87$ vs. $3,92\pm1,11$, $T=3,131$; $p\text{-valor}<0,05$) indicando a presença de evidências a 5% de significância estatísticas para considerar que os escores eram diferentes nos segmentos, mesmo considerando as limitações apontadas por Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009) quanto aos efeitos práticos das diferenças quando de pequena magnitude, inferior a um desvio padrão.

Tabela 4 – Diferenças entre grupos que exercem ou não cargos de chefia.

Dimensão	Sim (n=118)	Não (n=208)	Teste T	P-valor
Autoeficácia	4,46 ($\pm 0,71$)	4,37 ($\pm 0,81$)	1,030	0,304
Vigor	4,54 ($\pm 0,86$)	4,20 ($\pm 1,09$)	3,073	0,002
Dedicação	4,90 ($\pm 0,91$)	4,46 ($\pm 1,16$)	3,809	0,000
Absorção	4,29 ($\pm 0,87$)	3,92 ($\pm 1,11$)	3,131	0,001

Fonte: Pesquisa de campo (2020).

Assim, como destacavam Vasquez et al. (2015) os líderes ou aqueles em posições mais elevadas na hierarquia organizacional podem revelar maior engajamento pela maior autonomia no trabalho e diversidade de tarefas. Essas circunstâncias afastam os gestores de tarefas rotineiras e repetitivas e assim, influenciam positivamente no engajamento no trabalho. Desta forma, apesar do engajamento no trabalho estar presente intermediariamente, tanto nos ocupantes de cargos de chefia quanto demais servidores, o engajamento mostrou-se mais intenso entre aqueles responsáveis pelas decisões no nível mais estratégico da instituição. Situação diferente da observada quanto as crenças de autoeficácia que foi semelhante em intensidade em ambos os segmentos investigados.

4.3.3 Comparação por cargo

Na perspectiva das eventuais diferenças entre docentes (74) e técnicos administrativos (252), os resultados foram semelhantes aos encontrados nos cargos de chefia. Assim, conforme o Teste T para amostras independentes (Tabela 5) não houve evidências estatísticas que justificassem afirmar que as crenças de autoeficácia sejam diferentes entre docentes e técnicos administrativos ($4,44 \pm 0,76$ vs. $4,39 \pm 0,78$, $T=0,418$, $p\text{-valor} > 0,05$) que se posicionaram acima do centro da escala, indicando que ambos os segmentos apresentam crenças de autoeficácia. Esse aspecto pode sustentar-se na compreensão que a construção das crenças transcende a relação laboral e subordina a uma relação triádica na qual o indivíduo é tanto produto quanto produtor da própria realidade (BANDURA, 1996).

Entretanto, ao observar a intensidade do engajamento dos docentes, conforme Magnan et al. (2016) que destacam esse segmento como de elevado engajamento, assim como ocorre com servidores públicos em geral, evidenciou média dos escores significativamente superior quando comparada com os técnicos administrativos, com valores de vigor ($4,64 \pm 0,93$ vs. $4,23 \pm 1,03$, $T=2,987$; $p\text{-valor} < 0,05$), dedicação ($5,17 \pm 0,84$ vs. $4,45 \pm 1,11$, $T=5,952$; $p\text{-valor} < 0,05$) e absorção ($4,50 \pm 0,95$ vs. $3,92 \pm 1,03$, $T=4,259$; $p\text{-valor} < 0,05$) maior no segmento docente.

Tabela 5 – Diferenças entre cargos.

Dimensão	Docente (n=74)	Técnico (n=252)	Teste T	P-valor
Autoeficácia	4,44 ($\pm 0,76$)	4,39 ($\pm 0,78$)	0,418	0,676
Vigor	4,64 ($\pm 0,93$)	4,23 ($\pm 1,03$)	2,987	0,003
Dedicação	5,17 ($\pm 0,84$)	4,45 ($\pm 1,11$)	5,952	0,000
Absorção	4,50 ($\pm 0,95$)	3,92 ($\pm 1,03$)	4,259	0,000

Fonte: Pesquisa de campo (2020).

Ao observar o engajamento em ambos os segmentos, com base nos escores normativos de Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009), destaca-se a intensidade intermediária para vigor e absorção. Uma vez que, essas dimensões posicionaram-se nos intervalos de 3,21 e 4,80 e 3,07 e 4,66 respectivamente. Contudo, ao observar a dedicação, evidencia-se o escore alto entre docentes (5,17), posicionando-se no estrato entre 4,41 e 5,35 e médio no caso dos técnicos administrativos (3,92), uma vez que se localizou no intervalo entre 2,76 e 4,40. Meng (2017) destaca que a dedicação reflete o significado das tarefas laborais que devem

expressar uma fonte de inspiração, entusiasmo, orgulho e estímulo por novos desafios. Complementarmente, Kjeldsen e Hansen (2018) ao tratarem das tarefas na administração pública destacam os processos muito burocráticos, a hierarquia rígida e metas imprecisas, essas características distanciam os servidores dos aspectos mais gratificantes da profissão, aspectos que podem comprometer o engajamento no trabalho.

4.3.4 Comparação por idade

Os respondentes foram estratificados em quatro faixas etárias para identificar eventuais diferenças na autoeficácia e no engajamento. As categorias foram de 20 a 30 anos, 31 a 40 anos, 41 a 50 anos e acima de 50 anos e reuniram respectivamente 46 (14,1%), 138 (42,3%), 58 (17,8%) e 84 (25,8%) integrantes. Desta forma, como tamanho das categorias atendia aos pressupostos do Teorema do Limite Central (TLC), no qual os eventuais desvios de normalidade não prejudicam os resultados dos testes, foram selecionados testes paramétricos, mais especificamente, a análise de variância com o teste One Way Anova, combinado com post hoc de Scheffe. Os resultados do Teste F (Tabela 6) mostraram que pelo menos um segmento etário era diferente dos demais quanto a autoeficácia ($F=7,715$; $p\text{-valor}<0,01$) e quanto ao engajamento no que se refere ao vigor ($F=11,730$; $p\text{-valor}<0,01$); dedicação ($F=9,605$; $p\text{-valor}<0,01$) e absorção ($F=11,592$; $p\text{-valor}<0,01$).

Tabela 6 – Diferenças por faixa etária.

Teste	Autoeficácia	Vigor	Dedicação	Absorção
Teste F	7,715	11,760	9,605	11,592
p-valor	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01
20 a 30 vs. 31 a 40	< 0,10	NS	NS	NS
20 a 30 vs. 41 a 50	NS	NS	NS	<0,10
20 a 30 vs. acima de 50	NS	<0,01	<0,01	<0,01
31 a 40 vs. 41 a 50	NS	<0,01	<0,01	<0,01
30 a 40 vs. acima de 50	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01
41 a 50 vs. acima de 50	NS	NS	NS	NS

Fonte: Pesquisa de campo (2020).

O post hoc mostrou que havia evidências estatísticas que a autoeficácia era significativamente diferente entre a faixa etária de 30 a 40 anos e acima de 50 (p -

valor $<0,01$). Ao considerar as crenças de autoeficácia observa-se que elas contribuem fortemente para o enfrentamento de desafios, superar das adversidades e lidar com os fracassos (BANDURA, 1996). Assim, resultam essencialmente de um julgamento pessoal quanto as próprias capacidades e conforme Nunes (2008) são reforçadas pelas experiências exitosas e colocadas em xeque mediante os fracassos incorridos na realização do que se deseja. Portanto, cabe as crenças de autoeficácia possibilitar que os indivíduos busquem novos desafios ao sentirem-se confiantes para enfrentá-los.

Contudo, a reavaliação mostra-se muitas vezes desafiadora em diferentes situações da vida. Assim, por exemplo, enquanto a performance de atletas pode ser mensurada pelas competições e medições de cronômetros ou distâncias, na realização profissional predomina a subjetividade que é influenciada por aspectos físicos, emocionais, demandas situacionais, entre outras. Desta forma, as eventuais diferenças encontradas nas diferentes idades devem ser avaliadas com parcimônia, uma vez que, mostram-se fortemente influenciadas por aspectos além dos alcançados pelas variáveis previstas nesta pesquisa.

Quando a comparação dos segmentos se desloca para a engajamento no trabalho há evidências estatísticas a 5% de probabilidade de erro entre os segmentos de 20 a 30 anos e acima de 50; entre 31 e 40; e entre 41 e 50 e acima tanto para o vigor, quanto para a dedicação e absorção. Nas relações entre 20 a 30 anos e 31 a 40 anos, que caracteriza profissionais mais jovens e entre os mais experientes, mais especificamente, entre 41 e 50 anos e acima de 50 anos não foram identificadas diferenças significativas entre os segmentos.

Desta forma, como mostra a Tabela 7, observa-se que os respondentes com maior idade, acima de 50 anos ($4,67\pm 0,69$) manifestam maiores crenças de autoeficácia do que os respondentes na faixa etária de 41 a 50 anos ($4,19\pm 0,83$). Situação semelhante ocorreu no engajamento no trabalho em que servidores na faixa etária entre 20 e 30 anos obtiveram médias dos escores inferiores aos de acima de 50 anos para vigor ($4,10\pm 0,61$ vs. $4,78\pm 0,85$), dedicação ($4,40\pm 1,16$ vs. $5,06\pm 0,76$) e absorção ($3,8\pm 1,10$ vs. $4,84\pm 0,86$).

Tabela 7– Características das faixas etárias.

Idades (em anos)	N	Autoeficácia	Vigor	Dedicação	Absorção
20 a 30	46	4,52 ($\pm 0,61$)	4,10 ($\pm 0,61$)	4,40 ($\pm 1,16$)	3,82 ($\pm 1,01$)
31 a 40	13	4,19 ($\pm 0,83$)	4,04 ($\pm 1,06$)	4,34 ($\pm 1,18$)	3,76 ($\pm 1,07$)
41 a 50	58	4,19 ($\pm 0,83$)	4,55 ($\pm 0,96$)	4,84 ($\pm 1,07$)	4,33 ($\pm 0,99$)
Acima de 50	84	4,67 ($\pm 0,69$)	4,78 ($\pm 0,85$)	5,06 ($\pm 0,76$)	4,84 ($\pm 0,86$)

Fonte: Pesquisa de campo (2020).

Quanto aos segmentos entre 31 e 40 e entre 41 e 50 os escores foram semelhantes e indicaram maior intensidade entre os respondentes com maior idade para vigor ($4,04 \pm 1,06$ vs. $4,55 \pm 0,96$), dedicação ($4,34 \pm 1,18$ vs. $4,84 \pm 1,07$) e absorção ($3,76 \pm 1,07$ vs. $4,33 \pm 0,99$) o mesmo ocorrendo na relação entre 41 e 50 anos e os acima de 50 anos, sendo o segmento de maior idade revelando mais vigor ($4,55 \pm 0,96$ vs. $4,78 \pm 0,85$), dedicação ($4,84 \pm 1,07$ vs. $5,06 \pm 0,76$) e absorção ($4,33 \pm 0,99$ vs. $4,84 \pm 0,86$). Assim, mesmo considerando as ressalvas de Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009) o engajamento no trabalho aumentou ao longo das faixas etárias, aspecto que suscita investigações futuras para identificar a presença de aspectos que possam estar reforçando esse comportamento ao longo da vida profissional.

4. 4 Análise de agrupamentos

Os respondentes foram classificados quanto as características das crenças de autoeficácia e ao engajamento no trabalho. Para tanto, foi utilizada a análise de agrupamentos na forma hierárquica aglomerativa, baseada na distância euclidiana e no algoritmo de Ward. Esses parâmetros caracterizam-se por formar grupos próximos quanto ao número de integrantes (FÁVERO; BELFIORE; SILVA; CHAN), 2009). A quantidade de grupos formados obedeceu a medida de distância geométrica, essa técnica conforme Hair et al. (2009), denomina-se como regra da parada e determina que seja selecionado o número de grupos imediatamente anterior a um aumento desproporcional na distância entre os grupos. Assim, como mostra a Tabela 8, foram identificados três grupos com respectivamente: 115 (35,27%), 133 (40,80%) e 78 (23,93%) integrantes cada.

Tabela 8 – Determinação do número de agrupamentos.

Etapa	Agrupamentos	Distância	Variação	Variação (%)
321	5	399,82	-	-
322	4	441,96	42	11%
323	3	522,91	81	18%
324	2	702,94	180	34%
325	1	1300,00	597	85%

Fonte: Pesquisa de campo (2020).

Após formados os grupos foram testados para identificar se estavam corretamente classificados e identificar a dimensão que exerceu maior influência na formação dos grupos. Pelas características dos grupos face ao Teorema do Limite Central (TLC) foram utilizados testes paramétricos de análise de variância, na forma do teste One Way Anova, combinado com testes post hoc de Scheffe. Os resultados dos testes mostraram que havia evidências estatísticas que os grupos eram diferentes e, portanto, estariam corretamente classificados como mostra a Tabela 9. Os mesmos testes mostraram que o vigor foi a dimensão que mais diferenciou os grupos formados.

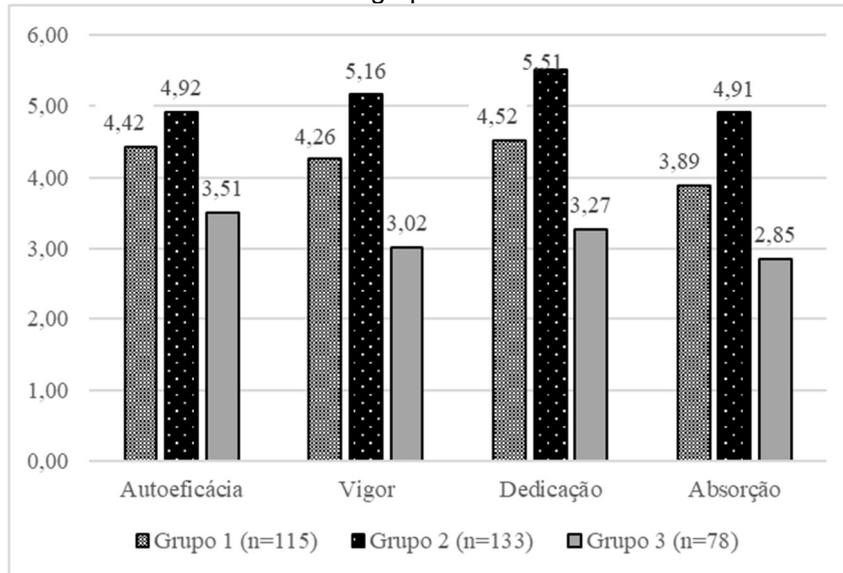
Tabela 9 – Classificação dos grupos.

Teste		Autoeficácia	Vigor	Dedicação	Absorção
Teste F		163,45	316,35	270,40	242,18
p-valor		<0,01	<0,01	<0,01	<0,01
Grupo 1 vs. Grupo 2	p-valor	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01
Grupo 1 vs. Grupo 3	p-valor	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01
Grupo 2 vs. Grupo 3	p-valor	<0,01	<0,01	<0,01	<0,01

Fonte: Pesquisa de campo (2020).

Os grupos foram representados pelas médias dos escores e, conforme o Gráfico 1, mostraram diferentes intensidades quanto as dimensões em estudo. Desta forma, o Grupo 2 foi o maior grupo com 40,80% (133) dos respondentes. Esse grupo revelou a maior intensidade de crenças de autoeficácia (4,92) além de intensidade elevada de vigor (5,16), dedicação (5,51) e absorção (4,91). Assim, conforme os escores normativos de Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009), o Grupo 2 foi identificado como “elevada crença de autoeficácia e engajamento no trabalho”.

Gráfico 1: Características dos grupos



Fonte: Pesquisa de campo (2020).

Quanto ao Grupo 1, segundo maior grupo em número de integrantes com 35,27% (115) dos respondentes, também com escores acima do centro da escala, porém inferiores aos do Grupo 2, evidenciaram-se escores intermediários para crenças de autoeficácia (4,42), vigor (4,26), dedicação (4,52) e absorção (3,89). Esse grupo foi denominado como “alta crença de autoeficácia e engajamento no trabalho”, apesar dessa classificação não seguir os escores normativos de Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009) essa nomenclatura foi adotada para diferenciar o Grupo 2 do Grupo 3, que também se posicionou intermediariamente quanto a intensidade dos construtos, porém mais próximo dos escores de baixa intensidade. Por esse motivo o Grupo 3, com 23,93% (78) dos respondentes foi denominado de “média crença de autoeficácia e engajamento no trabalho”. Os escores elevados nos grupos convergem com a expectativa de engajamento elevado entre servidores públicos.

4.5 Discussão

Os resultados alcançados na pesquisa mostraram que os servidores públicos possuem níveis médios de engajamento no trabalho, ou seja, média intensidade para as dimensões de vigor, dedicação e absorção, além de presença de autoeficácia de intensidade intermediária ou moderada. Nesse sentido, os padrões apresentados na classificação de Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009) revelam que

àqueles que possuem, altos escores nessas dimensões, respectivamente, geralmente possuem mais energia quando trabalham, maior entusiasmo e orgulho em relação ao seu trabalho e estão envolvidos e imersos, quase se esquecendo o que está ao seu redor. Quanto à autoeficácia, apesar de não haver uma escala que quantifique a intensidade (SCHAWAZER, 2014), quando as pessoas apresentam um forte senso de eficácia, ou seja, são seguras em suas capacidades, elas enfrentam as tarefas difíceis como desafios a serem confrontados e não evitados, o que faz com que haja um forte compromisso em realizá-las. Em contraste, os indivíduos que questionam de suas capacidades, diante de tarefas difíceis, focam em suas deficiências pessoais, nas dificuldades que encontrarão e nos possíveis resultados adversos, ao invés de se dedicar em realizar a tarefa com êxito (BANDURA, 1994).

No que tange as hipóteses testadas no estudo, a literatura não indica diferenças significativas para grupos específicos de trabalho, mas aponta docentes e gestores como mais engajados no trabalho do que os trabalhadores que atuam nas tarefas rotineiras (SCHAUFELI, BAKKER, 2004; VASQUEZ et al., 2015; MAGNAM et al., 2016). Os resultados apresentaram que ambos os sexos possuem engajamento no trabalho e autoeficácia de intensidade similares, rejeitando a primeira hipótese (H1) que sugere que há diferenças significativas nos escores de homens e mulheres. Quanto a ocupar ou não cargo de chefia (H2) e ao cargo docente e técnico administrativo (H3) as comparações se revelaram semelhantes: (1) a autoeficácia, em ambas as hipóteses, não apresentou evidências estatísticas que diferenciasse os que exerciam cargos de chefia ou que ocupavam diferentes cargos na instituição; (2) os docentes e gestores corroboraram com a literatura e se mostraram mais engajados no trabalho, destacando a dimensão dedicação que segundo Meng (2017) imprime nas atividades laborais uma fonte de inspiração, entusiasmo, orgulho e estímulo para novos desafios. Em relação a faixa etária (H4) dos respondentes foram encontradas diferenças entre as categorias, apontando para uma maior crença de autoeficácia e um maior engajamento no trabalho de servidores acima de 50 anos. A percepção da autoeficácia muda ao longo da vida, modifica conforme a autoavaliação do indivíduo em relação as suas habilidades e da aprendizagem de novos conhecimentos (FERREIRA, 2016; BANDURA, 1994), o que pode justificar os escores elevados para essa categoria que tem crenças que contribuem fortemente para o enfrentamento dos desafios, superar as adversidades e lidar com os fracassos (BANDURA, 1996).

Notoriamente, conforme Nunes (2008) muitos fatores influenciam nas crenças de autoeficácia e sua evolução revela-se como um aspecto eminentemente cognitivo e não linear que é periodicamente reavaliado.

O engajamento no trabalho é constituído, fundamentalmente, da combinação de duas dimensões: as características do trabalhador (OUWENEEL; LE BLANC; SCHAUFELI, 2012) e o ambiente laboral (STROM; SEARS; KELLY, 2014). A condição positiva do construto engajamento no trabalho se dá pela relação do trabalhador com as suas atividades laborais (FREITAS; CHARÃO-BRITO, 2016).

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa buscou avaliar a intensidade do engajamento no trabalho e da autoeficácia dos servidores da Universidade Federal do Pará (UFPA), identificar as características e relações dos construtos comparando os sexos, chefia, cargo e idade, bem como criar uma taxonomia entre os servidores, quantificando grupos e evidenciando peculiaridades dos fenômenos. Os resultados indicaram um engajamento no trabalho de intensidade média e uma autoeficácia de intensidade intermediária ou moderada.

Os dados revelaram a relação que o engajamento no trabalho e a autoeficácia possuem, apesar de não evidenciarem relações de dependência, apresentaram uma trajetória linear, devido expressarem sinais positivos, se relacionarem fortemente entre si e significativas a 1%, sendo esta considerada na literatura um recurso pessoal que contribui para o engajamento elevado.

As hipóteses do estudo foram testadas indicando que: (1) não há diferenças significativas nos escores de homens e mulheres quanto ao engajamento no trabalho e a autoeficácia, (2) os ocupantes de cargo de chefia demonstraram-se mais engajados, contudo, tem a mesma intensidade de crenças de autoeficácia dos servidores que não ocupam cargo de gestão, (3) tanto docentes quanto técnicos apresentam autoeficácia semelhantes, mas os níveis de engajamento de docentes são mais elevados e (4) servidores mais velhos são mais engajados e portam crenças de autoeficácia maiores.

A análise de agrupamentos classificou os respondentes em três grupos que apresentaram diferentes intensidades quanto às dimensões do estudo. O grupo 2 se revelou o maior em intensidade de crenças de autoeficácia e elevadas intensidades de vigor, dedicação e absorção, sendo classificado com “elevada crença de autoeficácia e engajamento no trabalho”.

O engajamento no trabalho impulsiona os efeitos dos recursos organizacionais sobre o desempenho, o bem-estar e a qualidade de vida em geral de trabalhadores e a autoeficácia o recurso interno de autoconfiança nas suas capacidades laborais, podendo influenciar no engajamento.

Nesse sentido, promover o engajamento são ações necessárias de gestão de pessoas que favorecem tanto os indivíduos como as organizações, as tornando mais

competitivas, com trabalhadores envolvidos com o trabalho, taxas de absenteísmo baixas e menor rotatividade, que desfrutam de boa saúde mental e psicossomáticas.

Nessa perspectiva, promover o engajamento no trabalho contempla um dos desafios das organizações contemporâneas no mundo laboral, esta precisa se preparar e adequar os seus recursos organizacionais e humanos para atingir objetivos e resultados esperados, tanto para a organização, quanto para o indivíduo.

5. 1 Limitações de pesquisa

O estudo realizado apresentou limitações quanto à coleta de dados e a amostra da população, considerando que o uso de questionário de autoadministrado restringe as respostas dos entrevistados que apresentam dificuldades de esclarecer eventuais dúvidas das assertivas. Quanto à amostra, o número de entrevistados do quadro docente foi inferior ao esperado, isso pode ter ocorrido devido a pesquisa de campo ter acontecido nos meses em que as atividades acadêmicas haviam terminado e o número de professores nos campi estava reduzido, encontrando-se os docentes que exercem função de gestor e atuam nos períodos intervalares.

Outros pontos relacionados à literatura limitaram a pesquisa, considerando poucos achados em estudos nacionais que relacionam engajamento no trabalho e autoeficácia. A análise dos dados, o objetivo geral e específicos se estabeleceram e alcançaram os resultados esperados, mas devido ao número desigual de respondentes dos cargos de técnicos administrativos e docentes, pode ter impactado na diversidade da amostra.

5.2 Sugestões de pesquisas futuras

Os resultados proporcionam inúmeras opções de pesquisas futuras, como uma investigação de cunho qualitativo para aprofundar o conhecimento nos construtos abordados e produzir mais conhecimento científico relacionando as dimensões e propor estratégias de gestão de pessoas aplicáveis à administração pública. Aplicar o estudo em um número maior de docentes da instituição para ampliar o leque da diversidade da população. Averiguar a presença de aspectos que possam reforçar o aumento do engajamento conforme a faixa etária.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, C. Síndrome de burnout em fisioterapeutas e acadêmicos de fisioterapia: um estudo preliminar. In: BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (Org.). **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 93-104, 2002.
- AMORIM, C; MANZOTTI-JUNIOR, O.; GUIMARÃES, S. O stress do professor. **Revista Psicologia Argumento**, v. 25, n. 48, p. 103-107, 2007.
- ANGST, R.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; PORTO-MARTINS, P. C. **Utrecht Work Engagement Scale**. Curitiba: GEPEB, 2009.
- ARAÚJO, I.; ESTEVES, R. Engagement em docentes do ensino superior: uma abordagem exploratória. **Enfermería Universitaria**, v. 13, n. 2, p. 73-79, 2016.
- AZZI, ROBERTA GURGEL. Desengajamento moral na perspectiva da teoria social cognitiva. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 31, n. 2, p. 208-219, 2011.
- BAKKER, A.; LEITER, M. P. Where to go from here: integration and future research on work engagement. In: BAKKER, A.; LEITER, M. P. (Org.) **Work engagement: a handbook of essential theory and research**. New York: Psychology Press, 2010.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. **Toward a model of work engagement**. *Carrer. Development International*. v. 13, n. 3, p. 209-223, 2008.
- BAKKER, A. B.; HAKANEN, J. J.; DEMEROUTI, E.; XANTHOPOULOU, D. **Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high**. *Journal of Educational Psychology*, Washington, v. 99, n. 2, p. 274-284, may 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/46688181_Job_Resources_Boost_Work_Engagement_Particularly_When_Job_Demands_Are_High.
- BAKKER, A. et al. Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. **Work & Stress**, v. 22, n. 3, p. 187-200, jul./set. 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/46704321_Work_engagement_An_emerging_concept_in_occupational_health_psychology Acesso em: 21 mar. 2019.
- BANDEIRA, Mariana Lima; MARQUES, Antônio Luiz; VEIGA, Ricardo Teixeira. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, p. 133-157, 2000.
- BANDURA, A. Human agency in social cognitive theory. **The American Psychological Association**, v. 44, n. 9, p.1175-1184, sep. 1989. Disponível em: <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1989AP.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2019.

BANDURA, Albert. Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. **Educational psychologist**, v. 28, n. 2, p. 117-148, 1993. Disponível em: <https://educational-innovation.sydney.edu.au/news/pdfs/Bandura%201993.pdf>. Acesso em: 20 mar 2019.

BANDURA, A. Self-efficacy. In: RAMACHAUDRAN, V. S. **Encyclopedia of human behavior**. New York: Academic Press, 1994. v.4, p. 71-81. Disponível em: <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1994EHB.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2019.

BANDURA, Albert et al. Guide for constructing self-efficacy scales. **Self-efficacy beliefs of adolescents**, v. 5, n. 1, p. 307-337, 2006. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=ptR&lr=&id=P_onDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA307&dq=bandura+2006&ots=rjMJqlwP&sig=0eZWJ9sw7TaBYfMdoU3JsjvJE#v=onepage&q=bandura%202006&f=false. Acesso em: 20 mar. 2019.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. Fundamentos de metodologia científica. 3. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

BARROS, M. A.; OLIVEIRA, J. A.; SPYRIDES, M. H. C. Um estudo sobre autoeficácia no trabalho e características sociodemográficas de servidores de uma universidade federal. **Rege**, v. 19, n. 4, p. 571-588, out./dez. 2012.

BETZ, Nancy E. Contributions of self-efficacy theory to career counseling: a personal perspective (An expert's perspective: self-efficacy). **Career Development Quarterly**, Birmingham, v. 52, n. 4, p. 340-353, 2004. Disponível em: http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/120354_606_5.html. Acesso em: 30 mar. 2019.

BORGES, E.; ABREU, M.; QUEIRÓS, C.; MAIO, T. Engagement em enfermeiros: estudo comparativo entre Portugal Continental e Açores. **International Journal on Working Conditions**, v. 1, p. 154-166, 2017.

BRESO, E., SALANOVA, M., SCHAUFELI, W. B.; NOGAREDA, C. Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. **Nota Técnica de Prevención**, v. 732, 21. ed. Serie, 2007. Disponível em: <https://goo.gl/pBkzUQ>. Acesso em: 22 mar. 2019.

BRODIE, R. J.; HOLLEBEEK, L. D.; JURIC, B.; ILIC, A. Customer engagement: conceptual domain, fundamental propositions, and implications for research. **Journal of Service Research**, v. 14, n. 3, p. 252- 271, 2011.

CARRASCO, A. M., De La Corte, C. M.; LEÓN, J. M. Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. **Revista Digital de Prevención**, v. 1, p. 2-22, 2010.

CARVALHO, Virginia A. Menezes de Lucena et al. Resiliencia y el modelo Burnout-Engagement en cuidadores formales de ancianos. **Psicothema**, p. 791-796, 2006.

CAVALCANTE, Marcileide Muniz; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; KUNIYOSHI, Márcio Shoiti. Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: Um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. **Pensamento & realidade**, v. 29, n. 4, p. 23, 2014. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/pensamentorealidade/article/view/22391>. Acesso em: 20 mar 2019.

CERVO, Clarissa Socal. **Relações entre liderança autêntica, capital psicológico e engajamento no trabalho**: análise da influência da estrutura organizacional. 2016. 280, [3]. Tese (Doutorado em Psicologia)-Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

CHRISTIAN, M., GARZAELI, A. S.; SLAUGHTER, J. E. Work Engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. **Personnel Psychology**, v. 64, n.1, p.89-136, mar. 2011.

COSTA, ANNA EDITH BELLICO. Auto-eficácia e Burnout. **Interação Psy**, Maringá, v. 20, n. 1, p. 34-67, 2003. Disponível em: <https://gepeb.files.wordpress.com/2011/12/auto-eficacia-burnout.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2019.

COSTA, F. J. **Mensuração e desenvolvimento de escalas**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011. 408 p.

DALANHOL, Natália dos Santos et al. Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. **Psico**, v. 48, n. 2, p. 109-119, 2017.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Oboré, 1992.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DEMEROUTI, Evangelia et al. The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied psychology**, v. 86, n. 3, p. 499, 2001.

DUCKWORTH, A. L., STEEN, T. A.; SELIGMAN, M. E. P. Positive psychology in clinical practice. **Annual Review of Clinical Psychology**, v. 1, p. 629-651, 2005.

FÁVERO, L. P. L.; BELFIORE, P. P.; SILVA, F. L. D.; CHAN, B. L. **Análise de dados**: modelagem multivariada para tomada de decisões. Rio de Janeiro, 2009.

FERREIRA, Luiza Cristina Mauad; AZZI, Roberta Gurjel. Docência, burnout e considerações da teoria da auto-eficácia. **Psicologia Ensino & Formação**, v. 1, n. 2, p. 23-34, 2010.

FERREIRA, M. C.; VALENTINI, F.; DAMÁSIO, B. F.; MOURÃO, L.; PORTO, J. B., CHINELATO, R. S. D. C.; PEREIRA, M. M. Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 21, n. 4, p. 435-445, out. /dez. 2016.

FREITAS, L. A. V de ; CHARÃO-BRITO, L. Engajamento no trabalho: um estudo em profissionais multidisciplinares de saúde em um município da Região Sul. **Revista Cesumar de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**, Maringá, v. 21, n. 2, p. 47-419, jul./dez. 2016.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo, Atlas, 2014.

HAIR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. São Paulo: Bookman, 2009.

HAKANEN, J., SCHAUFELI, W. B.; AHOLA, K. The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. **Work & Stress**, v. 22 n. 3, p. 224-241, 2008.

HOMBERG, F.; McCARTHY, D.; TABVUMA, V. A meta-analysis of the relationship between public service motivation and job satisfaction. **Public Administration Review**, v. 75, n.5, p. 711-722, sep./oct. 2015.

KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy Management**, Chicago, v. 33, n. 4, p. 692-724, dec. 1990.

KJELDSEN, A.; HANSEN, J. R. Sector differences in the public service motivation - job satisfaction relationship: exploring the role organizational characteristics. **Review of Public Personnel Administration**, v. 38, n. 1, p. 24-48, mar. 2018.

LEE, H. J. How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs. **International Review of Administrative Sciences**, v. 84, n. 4, p. 729-745, dec. 2018.

LLORENS, S. et al. Does a positive gain spiral of resources efficacy beliefs and engagement exist? **Computers in Human Behavior**, v. 23, n. 1, p. 825-841, jan. 2007.

LORENTE, L.; VERA, M. Las organizaciones saludables: El engagement en el trabajo. **Gestión práctica de Riesgos Laborales**, v. 73, p. 16-20, 2010.

LOZANO-PAZ, C. R.; REYES-BOSSIO, M. Docentes universitarios: Una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral. **Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria**, v. 11 n. 1, p. 134-148, 2017.

MACHADO, P. G. B.; PORTO-MARTINS, P. C; AMORIM, C. Engajamento no trabalho entre profissionais da educação. **Revista Intersaberes**, v. 7, n. 13, p. 193-214, jan. / jul. 2012.

MAGNAN, E. D. S., VAZQUEZ, A. C., PACICO, J. C., HUTZ, C. S. Normalização da versão brasileira da escala Utrecht de engajamento no trabalho. **Avaliação Psicológica**, Itatiba, v. 15, n. 2, p. 133-140, ago./out. 2016.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARÔCO, J. **Análise estatística com SPSS Statistic**. Pero Pinheiro: Reportnumber,

2014.

MARTINEZ, I.; Y SALANOVA, M. Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. **Estudios Financieros**, 279, 175-202, 2006. Disponível em: <http://www.wont.uji.es/download/autoeficacia-en-el-trabajo-el-poder-de-creer-que-tu-puedes/>. Acesso em: 13 fev. 2019.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E.; LEITER, Michael P. **MBI: Maslach burnout inventory**. Sunnyvale, CA: CPP, Incorporated, 1996.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it**. John Wiley & Sons, 2008.

MASLACH, C.; JACKSON, Susan E.; LEITER, Michael P. **Maslach burnout inventory**. Scarecrow Education, 1997.

MASLOW, A. H. **Motivação e personalidade**. New York: Harper & Brothers, 1954.

MATTOS, C. A. C; ANDRADE, L. T. L. Engajamento no Trabalho: Uma Aplicação da Análise de Agrupamentos Entre Trabalhadores de um Banco Privado. **Rev. FSA**, Teresina, v.16, n.1, art. 3, p. 54- 74, jan./fev. 2019.

MEDEIROS, Marcos Fernando Machado de; COSTA, Lucas dos Santos; DINIZ, Igor Vinicius de Lucena. Construção de uma escala de mensuração de avaliação no campo de políticas públicas de computação em nuvem. **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 18, n. 3, p. 152-175, set./dez. 2018. ISSN: 2177-6652.

MENDONÇA, A. V. F.; MATTOS, C. A. C.; LAURINHO, S.; FRANCO, B. S. N. Autoeficácia e autopercepção de empregabilidade: uma investigação entre concluintes do Ensino Superior. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 2, p. 67-84, 2020.

MENG, L. Y. J. A confirmatory factor analysis of Utrecht Work Engagement Scale for students in a Chinese sample. **Nurse Education Today**, v. 49, p. 129-134, fev. 2017.

MOURA, D. C. A. D. et al. Demandas psicológicas e controle do processo de trabalho de servidores de uma universidade pública. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, p. 481-490, 2018.

MOURA, Daniel; ORGAMBÍDEZ-RAMOS, Alejandro; GONÇALVES, Gabriela. Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction: Results from Portugal. **Europe's journal of psychology**, v. 10, n. 2, p. 291–300, 2014.

NUNES, M. F. O. Funcionamento e desenvolvimento das crenças de autoeficácia: uma revisão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 9, n. 1, p. 29-42, jun. 2008.

OUWENEEL, E.; LE BLANC, P. M.; SCHAUFELI, W. B. Don't leave your heart at home: gain cycles of positive emotions, resources, and engagement at work. **Career Development International**, v. 17, n. 6, p. 537-556, 2012.

PACICO, Juliana Cerentini; BASTIANELLO, Micheline Roat. As origens da psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros. **Avaliação em psicologia positiva**, p. 13-21, 2014.

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

PAJARES, Frank. Self-efficacy beliefs and mathematical problem-solving of gifted students. **Contemporary educational psychology**, v. 21, n. 4, p. 325-344, 1996.

PALUDO, S. S.; KOLLER, S. H. Psicologia positiva: uma nova abordagem para antigas questões. **Paideia**, v. 17, n. 36, p. 9-20, 2007.

PFEFFER, Jeffrey; VEIGA, John F. Putting people first for organizational success. **Academy of management perspectives**, v. 13, n. 2, p. 37-48, 1999.

PORTAL DA UFPA. Informações diversas sobre a Universidade Federal do Pará. Disponível em: <http://www.ufpa.br>. Acesso em: 11 dez. 2018.

PORTO-MARTINS, P. C. **Síndrome de burnout em professores universitários: revisão bibliográfica**. 2008. Monografia – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2008.

PORTO-MARTINS, Paulo Cesar; BASSO-MACHADO, Pedro Guilherme; BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. Engagement no trabalho: uma discussão teórica. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 25, p. 629-644, 2013.

RICH, G.J. Positive psychology: An introduction. **Journal of Humanistic Psychology**, 41, 8-12, 2001.

ROGERS, C. R. A theory of therapy, personality and interpersonal relationships, as developed in the client-center. In: KOCK, S. A study of science. New York: Mcgraw-Hill, 1959.

SALANOVA, M., et al. Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: an experimental study. **Small Group Research** v. 34, p. 43–73, 2003.

SALANOVA, M.; LLORENS, S. Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. **Papeles del Psicólogo**, v. 29, n. 1, p. 57-67, 2008.

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B. El engagement de los empleados. **Cuando el trabajo se convierte en pasión**. Madrid: Alianza Editorial, 2009.

SCHAUFELI, W. ; DIJKSTRA, P.; VAZQUEZ, A. C. **Engajamento no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SCHAUFELI, Wilmar B. Applying the job demands-resources model. **Organizational Dynamics**, v. 2, n. 46, p. 120-132, 2017.

SCHAUFELI, W. B. What is engagement? *In.*: TRUSS, C.; ALFES, K.; DELBRIDGE, R.; SHANTZ, A.; SONAE, E. (Eds.), **Employee Engagement in Theory and Practice**. London, England: Routledge, 2013.

SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T. W. A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. BAUER, G.; HÄMMIG, O. (Eds.), **Bridging occupational, organizational and public health**, n.43, v. 68, Dordrecht, Holanda: Springer, 2014.

SCHAUFELI, W. B., SALANOVA, M., GONZÁLEZ-ROMÁ, V., BAKKER, A. B. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v. 3, n. 1, p. 71-92, 2002.

SCHAUFELI, Wilmar. Work engagement: What do we know and where do we go?. **Romanian Journal of Applied Psychology**, v. 14, n. 1, p. 3-10, 2012.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, n. 3, p. 293-315, mar. 2004.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. **Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht, 2003.

SCHWARZER, R. **Everything you wanted to know about the General Self- efficacy scale but were afraid to ask**. 2014. Disponível em: http://userpage.fu-berlin.de/~health/faq_gse.pdf. Acesso em: 27 ago. 2021.

SCHWARZER, R.; JERUSALEM, M. (1993, rev. 2000). **General Perceived Self-Efficacy**. Disponível em: http://userpage.fuberlin.de/~gesund/skalen/Language_Selection/Turkish/General_Perceived_SelfEfficac/hauptteil_general_perceived_self-efficac.htm. Acesso em: 25 mar. 2019.

SCHWARZER, R.; SCHOLZ, U. Cross-cultural assessment of coping resources: The General Perceived Self-Efficacy Scale. **Paper presented at the Asian Congress of Health Psychology, 2000: Health Psychology and Culture**, Tokyo, Japan, August, p. 28-29, 2000.

SELIGMAN, M; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Positive psychology. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000. Disponível em: <https://liminalolutions.com/wp-content/uploads/2021/06/Positive-Psychology-An-Introduction-by-Martin-Seligman-and-Mihaly-Csikzentmihalyi.pdf>. Acesso em 02 fev 2019

SELIGMAN, M. E P, STEEN, T., PARK, N.; PETERSON, C. Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. **American Psychologist**, v. 60, n. 5, p. 410-421, 2005.

SIEGRIST, Johannes. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of occupational health psychology**, v. 1, n. 1, p. 27, 1996.

SIMPSON, M. R. Engagement at work: a review of literature. **International Journal of Nursing Studies**, Rockville, v. 46, n. 7, p. 1012-1024, jul. 2009.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

STROM, D. L.; SEARS, K. L.; KELLY, K. M. Work engagement: the roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees. **Journal of leadership & organizational studies**. v. 21, n. 1, p. 71-82, 2014.

THEORELL, Töres; KARASEK, R. A.; ENEROTH, P. Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men-a longitudinal study. **Journal of internal medicine**, v. 227, n. 1, p. 31-36, 1990.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. **Anuário Estatístico 2018**: ano base 2017. Belém: Pró-reitoria de Planejamento, 2018. Disponível em: http://www.anuario.ufpa.br/images/anuarios/Anuario2018_AB2017.pdf. Acesso em: 19 dez. 2018).

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento. **Anuário estatístico 2018**: ano base 2017. Belém: Ed. da UFPA, 2017. Disponível em: https://proplan.ufpa.br/images/conteudo/proplan/dinfi/anuario%20estatistico/Anuario_Estatistico_2018_AB_2017.pdf. Acesso em: 15 mar 2019.

VAZQUEZ, A. C. S. et al. Adatation and validation of the brasilian version of the Utrecht Work Engagemet Scale. **Psico-UFS**, Campinas, n. 20, n.2, p.207-217, maio /ago., 2015.

VIEIRA, Sonia. **Alfa de Cronbach**. Sonia Vieira Blogspot, 2018. Disponível em: <http://soniavieira.blogspot.com/2015/10/alfa-de-cronbach.html>. Acesso em: 15 mar. 2021.

XANTHOPOULO, D. et al. Work engagement and financial returns: a diary study on the role of job and personal resources. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, London, v. 82, n. 1, p. 183-200, mar. 2009.

APÊNDICE A – Questionário de pesquisa

	<p>Este questionário é o instrumento de dados para pesquisa de trabalho de conclusão de curso de Mestrado em Gestão Pública da Universidade Federal do Pará. Esta pesquisa tem como objetivo analisar o engajamento no trabalho e o a autoeficácia dos servidores da UFPA. A finalidade deste estudo é exclusivamente acadêmica. As respostas serão tratadas de forma confidencial e os dados serão relatados apenas de forma agregada. As informações serão codificadas e as identidades dos entrevistados permanecerão anônimas.</p>							
I. Questões								
<p>Leia os itens abaixo e marque a alternativa que melhor responde à avaliação que o senhor (a) faz com relação às afirmativas abaixo:</p>								
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> </div>								
01. Consigo geralmente lidar com tudo aquilo que me surge pelo caminho.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
02. Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
03. O “tempo voa” quando estou trabalhando.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
04. Quando confrontado com um problema, consigo geralmente encontrar várias soluções.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
05. Estou entusiasmado com meu trabalho.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
06. Quando estou trabalhando, esqueço tudo que se passa ao meu redor.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
07. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
08. Meu trabalho me inspira.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
09. Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
10. Estou confiante que poderia lidar eficientemente com acontecimentos inesperados	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
11. Estou orgulhoso do trabalho que realizo.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
12. Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
13. Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil)	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
14. Para mim meu trabalho é desafiador.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
15. Graças aos meus recursos, sei como lidar com situações imprevistas.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
16. Perante dificuldades consigo manter a calma porque confio nas minhas capacidades.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
17. É difícil desligar-me do meu trabalho.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
18. Consigo resolver sempre os problemas difíceis se for persistente.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
19. No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
20. Para mim é fácil agarrar-me às minhas intenções e atingir meus objetivos.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>(0)</td> <td>(1)</td> <td>(2)</td> <td>(3)</td> <td>(4)</td> <td>(5)</td> <td>(6)</td> </tr> </table>	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		

21. Posso continuar trabalhando por longos períodos de tempo.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
22. “Deixo-me levar” pelo meu trabalho	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
23. Consigo resolver a maioria dos problemas se investir o esforço necessário.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
24. No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
25. Se alguém se opuser, consigo encontrar os meios e as formas de alcançar o que quero.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
26. Se estiver com problemas, consigo geralmente pensar uma solução.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
27. Em meu trabalho, sinto-me repleto de energia.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

II. Identificação do entrevistado:	Questionário nº _____

Cargo: _____ Idade _____ anos. Sexo: () Masculino () Feminino	
Escolaridade: () Fundamental () Médio () Superior () Especialização / MBA () Mestrado () Doutorado	
Tempo de trabalho na UFPA: _____ meses. Estado Civil: () Solteiro () Casado () Outros	
Exerce cargo de chefia: () Sim () Não Se sim, quantos subordinados? _____	
Recomendaria a organização que trabalho para outros profissionais? () Sim () Não	
Renda familiar (R\$): () até 854 () de 855 até 1.113 () de 1.114 até 1.484 () de 1.485 até 2.674 () de 2.675 até 4.861 () de 4.862 até 9.897 () de 9.898 até 17.433 () mais que 17.434	

Obrigada pela sua Participação!

APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
NÚCLEO DE ALTOS ESTUDOS AMAZÔNICOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar da pesquisa com o tema Engajamento no trabalho e a autoeficácia: um estudo com servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior, para a conclusão do curso de Mestrado em Gestão Pública, discente Mariana Antunes Oliveira, orientação do professor Dr. Carlos André Corrêa de Mattos, a pesquisa tem finalidade exclusivamente acadêmica e qualquer dúvida sobre a pesquisa poderá ser esclarecida diretamente com a pesquisadora pelo e-mail mantunes.sec@gmail.com.

A pesquisa pretende analisar as características do engajamento no trabalho e a autoeficácia dos servidores da UFPA. Sua participação é voluntária e ocorrerá pelo preenchimento do questionário, que tem por finalidade, coletar informações sobre a percepção dos servidores de seu trabalho. Se o (a) senhor (a) aceitar participar, estará contribuindo para a maior compreensão das condições de trabalho nas IFEs que podem contribuir no desenvolvimento pessoal e da organização, e na melhoria do ambiente de trabalho, tornando-o mais agradável e produtivo.

Se depois de consentir em sua participação o (a) Sr. (a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa, ou justificativa. O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Seguindo os preceitos éticos, as informações desta pesquisa serão confidenciais, e serão divulgadas, apenas em relatórios, eventos ou publicações científicas, mas sua identidade será absolutamente sigilosa, não constando seu nome ou qualquer outro dado que possa identificá-lo no relatório final ou em qualquer publicação posterior sobre esta pesquisa.

Agradecemos sua participação, enfatizando que a mesma em muito contribuirá para a construção do conhecimento do tema estudado.

Consentimento Pós–Informação, Data: ___/___/2019.

Eu, _____, fui informado (a) sobre o que a pesquisadora quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação e acredito estar suficientemente informado (a), ficando claro para mim que minha participação é voluntária. Este documento é emitido em duas vias que são ambas assinadas por mim e pelo pesquisador (a), ficando com a posse de uma delas.

Assinatura do participante

Assinatura do entrevistador