

## Autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários

Luciana Rubensan Ourique – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil  
 Marco Antônio Pereira Teixeira – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil

### Resumo

O presente estudo teve como objetivo principal avaliar as relações da personalidade e da Autoeficácia Profissional com o comportamento de planejamento de carreira de universitários. Participaram do estudo 213 alunos de graduação, de ambos os sexos, com idade média de 24,8 anos ( $dp=4,14$ ). Os instrumentos utilizados foram um Questionário Sociodemográfico, as Escalas de Desenvolvimento de Carreira de Universitários e a Bateria Fatorial de Personalidade. Para a análise dos dados, foram realizadas correlações de *Pearson* e análises de regressão. Os resultados indicaram que a Autoeficácia Profissional e os fatores de personalidade desempenharam papéis específicos na predição do Planejamento de Carreira. A Autoeficácia Profissional esteve positivamente correlacionada com o Planejamento de Carreira. Ainda, o Neuroticismo (correlação negativa), a Extroversão e a Realização mostraram-se significativamente correlacionados com essa variável. Discute-se sobre a importância de se considerarem as diferenças individuais e de se promoverem a autoeficácia no contexto de aconselhamento de carreira.

*Palavras-chave:* Desenvolvimento profissional; Estudantes universitários; Personalidade; Autoeficácia.

### Self-efficacy and personality on university student's career planning

### Abstract

This study examined the role of personality and Professional Self-efficacy on university student's career planning behavior. The sample was composed of 213 participants, males and females, with a age mean of 24,8 years ( $sd=4,14$ ). Three instruments were used: Factorial Battery of Personality, University Students Career Development Scales and a social demographic questionnaire. Data were analyzed with *Pearson* correlations and regression analysis. Professional Self-efficacy and personality were found to have unique contributions to the prediction of Career Planning. Moreover, Professional Self-efficacy was positively associated with Career Planning. Conscientiousness, Neuroticism (negative correlation) and Extraversion were significantly associated with Career Planning. Results are discussed emphasizing the importance of considering individual differences and of discussing professional self-efficacy beliefs in the context of career counseling.

*Keywords:* Professional development; College students; Personality; Self-efficacy.

### Autoeficacia y personalidad en el planeamiento de carrera de universitarios

### Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal evaluar las relaciones de la personalidad y de la Autoeficácia Profesional con el comportamiento de planeamiento de carrera de universitarios. Participaron del estudio 213 alumnos de graduação, de ambos sexos, con edad media de 24,8 años ( $dp=4,14$ ). Los instrumentos utilizados fueron un Cuestionario Sociodemográfico, las Escalas de Desarrollo de Carrera de Universitarios y la Bateria Fatorial de Personalidad. Para el análisis de los datos, fueron realizadas correlaciones de *Pearson* y análisis de regresión. Los resultados indicaron que la Autoeficácia Profesional y los factores de personalidad desempeñaron papeles específicos en la predicción del Planeamiento de Carrera. La Autoeficácia Profesional estuvo positivamente correlacionada con el Planeamiento de Carrera. Aún, el Neuroticismo (correlación negativa), la Extroversión y la Realización se mostraron significativamente correlacionados con esta variable. Se discute la importancia de considerarse las diferencias individuales y de promoverse la autoeficácia en el contexto de asesoramiento de carrera.

*Palabras-clave:* Desarrollo profesional; Estudiantes universitarios; Personalidad; Autoeficácia.

O planejamento de carreira consiste, em linhas gerais, no desenho que se elabora acerca do futuro profissional, o qual envolve traçar objetivos e um plano de como atingi-los (Greenhaus, Callanan & Kaplan, 1995; Zikic & Klehe, 2006). Ele não é, contudo, um comportamento pontual que ocorre em momentos isolados da vida de uma pessoa, ainda que seja mais saliente durante as etapas de transição profissional (Zikic & Klehe, 2006). De fato, a atividade de planejar a carreira é um processo que se dá continuamente ao longo da vida e, assim, está estreitamente relacionada com a própria noção de desenvolvimento de carreira (McIlveen, 2009). Em sentido amplo, desenvolvimento de carreira refere-se ao processo de administrar, ao longo do ciclo vital, trabalho, aprendizagens, lazer e

transições (esperadas e inesperadas) de forma a mover-se em direção a um estado futuro desejado. Fica implícito, nessa concepção, que a carreira pode ser gerenciada, ao menos em parte, e que o indivíduo tem a possibilidade de fazer muitas coisas que podem influenciar a sua vida relacionada ao trabalho (McIlveen, 2009).

Neste estudo, aborda-se o construto planejamento de carreira a partir da conjugação de dois componentes considerados fundamentais: a decisão de carreira ou decisão em relação a um projeto profissional (incluindo clareza de objetivos, definição de metas e de estratégias para alcançar os objetivos) e a presença de comportamentos exploratórios vocacionais, entendidos em sentido amplo (autorreflexão sobre habilidades e

interesses, monitoração do rumo que a carreira vem seguindo, busca ativa de informações vocacionalmente relevantes, construção de redes de contatos).

Essa forma de conceituar planejamento de carreira busca combinar aspectos que são usualmente associados ao termo na literatura, uma vez que não há uma definição estabelecida sobre o construto nem uma definição operacional mais consensual. O componente da decisão – entendida como uma clareza de metas em relação à carreira – é considerado importante na definição de planejamento, porque metas são necessárias a fim de direcionar o comportamento de um indivíduo no que diz respeito à carreira (Greenhaus & cols., 1995). Sem um certo grau de decisão em relação aos objetivos de carreira, não é possível construir uma estratégia consistente para atingi-los. O planejamento de carreira não pode prescindir, portanto, de uma atitude de orientação para o futuro, envolvendo o estabelecimento de metas e o conhecimento das ações necessárias para conquistá-las (Phillips & Blustein, 1994).

Por outro lado, o planejamento de carreira não se resume aos aspectos cognitivos da construção de metas de carreira. Ele implica um comportamento ativo e deliberado de gestão pessoal da carreira, com o propósito de promover o seu desenvolvimento na direção desejada, e que exige um engajamento do indivíduo (McIlveen, 2009). Para que os objetivos de carreira possam ser atingidos e mesmo ajustados, é necessário o envolvimento contínuo da pessoa nesse processo, buscando informações sobre si e o mundo do trabalho, testando-se e avaliando-se em diferentes circunstâncias e procurando monitorar tanto a consecução dos objetivos quanto a congruência deles com as expectativas pessoais em relação à carreira. Esse envolvimento pode ser caracterizado, em sentido amplo, como comportamento exploratório vocacional ou exploração de carreira. De fato, a exploração de carreira vem sendo entendida como um processo psicológico complexo que sustenta a busca por informação e o teste de hipóteses, tanto acerca do *self* quanto do ambiente, com o objetivo de atingir objetivos de carreira (Taveira & Moreno, 2003).

A passagem da universidade para o mercado de trabalho, na qual o adulto jovem depara-se com a necessidade de pensar de forma estruturada em seu projeto profissional (Caires & Almeida, 2001), é uma transição de carreira onde o planejamento tem um importante papel. Nessa etapa, se o indivíduo apresenta um projeto profissional mais definido, provavelmente sente-se mais seguro e decidido para enfrentar a transição (Melo & Borges, 2007; Teixeira & Gomes, 2004). Existem, no entanto, algumas diferenças individuais no que se refere ao engajamento dos jovens

nas atividades relativas ao planejamento de carreira. Isso pode se dever, entre outros fatores, à percepção do indivíduo acerca de sua capacidade para lidar com determinadas exigências profissionais (autoeficácia profissional) e a características de personalidade.

A autoeficácia tem sido amplamente pesquisada no campo do desenvolvimento vocacional (Betz, 2007; Betz & Hackett, 2006; Creed, Patton & Prideaux, 2007; Gushue, Scanlan, Pantzer & Clarke, 2006; Jin, Watkins & Yuen, 2009; Patton & Creed, 2007; Rottinghaus, Betz & Borgen, 2003; Turner & Lapan, 2002; Wang, Jome, Haase & Bruch, 2006). Este conceito foi inicialmente proposto por Bandura, no escopo da Teoria Sociocognitiva (Bandura, Azzi & Polydoro, 2008), e posteriormente aplicado na Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSCC) (Lent, Brown & Hackett, 1994). Esta foi elaborada na tentativa de explicar de forma mais completa os fenômenos pertencentes ao campo do desenvolvimento vocacional, integrando conceitos e teorias da área vocacional com conceitos da teoria sociocognitiva, como a autoeficácia (Lent & cols., 1994).

A autoeficácia tem sido considerada como uma das principais variáveis que exercem influência nas escolhas, no desenvolvimento de carreira e no estabelecimento de metas profissionais (Lent & cols., 1994). Ela corresponde a um conjunto de crenças que se referem a comportamentos específicos (Betz, 2004; Lent & cols., 1994), podendo ser objeto de estudo e de avaliação quando relacionada ao processo de decisão de carreira e à busca por informação profissional, por exemplo. No presente estudo, será investigada a autoeficácia profissional, a qual consiste na crença do indivíduo em sua capacidade para desempenhar com sucesso as atividades relativas a sua profissão (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008).

Embora pouco estudada, a autoeficácia profissional pode cumprir um papel importante no planejamento e no desenvolvimento de carreira de jovens universitários. É razoável supor que quanto mais o indivíduo se percebe capaz de lidar com as demandas profissionais, ou seja, mais competente para o exercício profissional, maiores são as chances de que ele se envolva em atividades relacionadas ao desenvolvimento de sua carreira. Dessa forma, percebendo-se capaz de um bom desempenho, o indivíduo irá sentir-se mais motivado a explorar possibilidades e projetar-se no futuro, delineando metas e planos. No presente estudo, pretende-se investigar o papel da autoeficácia profissional no planejamento de carreira de universitários por entender-se que se trata de uma variável relacionada ao planejamento. Compreende-se, ainda, que esta crença cumpre um papel fundamental nas etapas de fim de

curso, momento em que a necessidade de novas escolhas e decisões de carreira se impõe para o estudante universitário.

Por sua vez, a personalidade vem sendo cada vez mais investigada no campo do desenvolvimento de carreira (Hartman & Betz, 2007). Por influenciar na forma como o indivíduo se comporta em diferentes situações ao longo da vida, a personalidade possui um papel fundamental, ainda que possa ser indireto, nas escolhas e no desenvolvimento de carreira (Swanson & D'Achiardi, 2004).

Para tanto, tem sido amplamente utilizado o modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF) (Bullock & Reardon, 2008; Jin & cols., 2009; Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens & Gibson, 1999; Lounsbury, Hutchens & Loveland, 2005; Nauta, 2004, 2007; Reed, Bruch & Haase, 2004; Rottinghaus, Day & Borgen, 2005; Seibert & Kraimer, 2001). Os cinco fatores que compõem o modelo dos CGF, conforme Hutz e cols. (1998) e Nunes, Hutz e Nunes (2010) são os seguintes: Extroversão (envolve a sociabilidade, a facilidade em conviver em grupo e a assertividade), Sociabilidade (envolve ser socialmente agradável, caloroso, dócil; relaciona-se com a confiança e com a cooperação), Realização ou Escrupulosidade (relaciona-se com traços que levam à responsabilidade, honestidade, capacidade de fazer planos, persistência), Neuroticismo (envolve ansiedade, instabilidade emocional; relaciona-se com afetos negativos, como medo, raiva, culpa, bem como com um autoconceito negativo) e Abertura para a experiência (tem relação com a flexibilidade de pensamento, a fantasia e imaginação, a abertura para novas experiências e os interesses culturais). As pesquisas têm buscado relacionar, então, aspectos da personalidade com variáveis do âmbito vocacional, como o planejamento de carreira (Rogers, Creed & Glendon, 2008), a decisão de carreira (Bacanli, 2006; Lounsbury & cols., 2005; Lounsbury & cols., 1999), os interesses (Nauta, 2004; Primi & cols., 2002), o comprometimento vocacional (Jin & cols., 2009) e o comportamento exploratório (Nauta, 2007; Reed & cols., 2004; Rogers & cols., 2008). Dentre as pesquisas encontradas, observa-se que os fatores que apresentaram índices mais altos de correlação com variáveis do âmbito vocacional são o neuroticismo (correlação negativa), a extroversão e a realização (Jin & cols., 2009; Rogers & cols., 2008; Wang & cols., 2006).

O objetivo deste estudo foi investigar o papel da autoeficácia profissional e da personalidade no planejamento de carreira de universitários. Mais especificamente, a expectativa foi de que a autoeficácia e a personalidade atuassem como preditores do comportamento de planejamento de carreira, sendo

esperado que a autoeficácia contribuísse para o planejamento de um modo incremental à personalidade, ou seja, fosse relevante para a explicação do planejamento de uma maneira única, tendo-se controlado o efeito da personalidade.

Conforme descrito anteriormente, neste estudo definiu-se o planejamento de carreira a partir de dois componentes, o decisional e o exploratório. Esta opção foi feita porque não há, na literatura, uma definição ou operacionalização consensual para o construto. Em função disso, as relações da personalidade e da autoeficácia com o planejamento de carreira foram exploradas tanto considerando a combinação dos seus componentes quanto cada componente separadamente, com o intuito de ampliar as possibilidades de discussão dos resultados e do próprio construto.

As principais hipóteses do estudo foram: 1) Correlação positiva significativa entre autoeficácia profissional e a variável planejamento de carreira (assim como com seus dois componentes, exploração e decisão de carreira, individualmente); e 2) correlações significativas entre os fatores de personalidade e a variável planejamento de carreira (assim como com seus dois componentes, exploração e decisão de carreira, individualmente). Mais especificamente, esperava-se encontrar índices de correlação mais altos com os fatores realização, extroversão (correlações positivas) e neuroticismo (correlação negativa) e mais baixos com os fatores abertura à experiência e socialização (correlações positivas).

## Método

### *Participantes*

Participaram do estudo 213 alunos de graduação, de ambos os sexos (70,9% mulheres), com idades entre 19 e 45 anos ( $M=24,8$ ;  $DP=4,14$ ). A amostra foi selecionada utilizando-se o critério de conveniência. Os participantes cursavam o último ou penúltimo ano de diferentes cursos de graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Os cursos contemplados na pesquisa (e o número de participantes de cada curso) são apresentados a seguir: Pedagogia (48), Engenharia de Produção (17), Engenharia de Minas (8), Engenharia Civil (9), Geografia (12), Agronomia (26), Engenharia de Alimentos (18), Farmácia (29) e Veterinária (46).

### *Instrumentos*

*Questionário sociodemográfico.* Aplicou-se um questionário para a coleta de dados sociodemográficos dos participantes. Este instrumento continha questões relacionadas aos aspectos pessoais de uma forma geral (sexo, idade, renda, número de irmãos) e, mais especificamente, relacionados ao curso de graduação

(semestre, ano de ingresso, desempenho, quantidade de cursos de graduação realizados).

*Escalas de Desenvolvimento de Carreira de Universitários* (Teixeira, 2010): estas escalas foram utilizadas para avaliar as variáveis de interesse relacionadas à carreira no presente estudo. O instrumento avalia cinco dimensões do desenvolvimento de carreira: Decisão de Carreira, Exploração Vocacional, Autoeficácia Profissional, Locus de Controle Profissional e Identidade de Carreira. É importante apontar que, embora as variáveis medidas pelas escalas apresentem relações entre si e refiram-se a diferentes aspectos do desenvolvimento de carreira de universitários, elas não foram desenvolvidas conceitualmente como facetas de um construto mais amplo, e sim como medidas independentes de algumas variáveis do âmbito vocacional consideradas relevantes. Neste estudo, as escalas decisão de carreira e exploração vocacional foram combinadas (calculada a média) a fim de obter um escore indicador de planejamento de carreira. Resultados iniciais de estudo de validação do instrumento, obtidos mediante processos de análise semântica por juízes e análises fatoriais, indicam a validade do mesmo, bem como bons índices de consistência interna, entre 0,70 e 0,89 (Teixeira, 2010). O instrumento conta com 41 itens, ao todo, e utiliza como chave de respostas uma escala tipo *Likert* de cinco pontos (1=a frase é totalmente falsa a seu respeito e 5=a frase é totalmente verdadeira a seu respeito).

*Bateria Fatorial de Personalidade* (BFP; Nunes & cols., 2010): foi utilizada para avaliar a personalidade a partir do modelo dos Cinco Grandes Fatores (Nunes & cols., 2010). Este instrumento possui 126 itens e usa uma escala tipo *Likert* de sete pontos para as respostas (1=Absolutamente não me identifico com a frase e 7=A frase me descreve perfeitamente). Além de medir os cinco fatores, este instrumento avalia ainda algumas facetas relativas a cada um deles; neste estudo, porém,

o foco recaiu sobre as grandes dimensões, e não suas facetas. Conforme o manual (Nunes & cols., 2010), o instrumento apresenta evidências de validade convergente, discriminante e de critério, além de índices adequados de consistência interna (entre 0,74 e 0,89, em estudos citados no manual).

#### *Procedimentos*

A aplicação dos instrumentos foi realizada coletivamente em sala de aula. Após a autorização das coordenações dos cursos, foram marcadas datas e horários com os professores para a realização das aplicações, que duraram aproximadamente 40 minutos cada. A pesquisa foi aprovada previamente pelo Comitê de Ética da instituição, tendo os participantes assinado um Termo de Consentimento antes de responderem aos instrumentos.

#### *Análise dos Dados*

Foram realizadas análises descritivas dos dados sociodemográficos dos participantes e análises inferenciais. As relações entre as variáveis do estudo foram investigadas por meio de correlações de Pearson. Realizaram-se, ainda, análises de regressão múltipla hierárquica a fim de se verificarem as contribuições específicas da personalidade e da autoeficácia profissional para a predição do planejamento de carreira, bem como de seus componentes em separado (exploração e decisão de carreira).

## **Resultados**

A Tabela 1 demonstra as correlações encontradas entre a autoeficácia, o planejamento de carreira (total e seus dois componentes separadamente: exploração e decisão de carreira) e a personalidade, no conjunto dos cinco grandes fatores. Como se observa, essas correlações variaram de fracas a moderadas.

Tabela 1. Correlações entre fatores de personalidade e variáveis de carreira

| Variáveis de carreira     | Fatores de personalidade |       |        |       |       |
|---------------------------|--------------------------|-------|--------|-------|-------|
|                           | NEU                      | REA   | ABE    | EXT   | SOC   |
| Decisão de carreira       | - 0,23*                  | 0,29* | - 0,10 | 0,08  | 0,09  |
| Exploração                | - 0,09                   | 0,40* | 0,20*  | 0,17* | 0,09  |
| Autoeficácia profissional | - 0,22*                  | 0,30* | 0,04   | 0,13  | 0,20* |
| Planejamento de carreira  | - 0,21*                  | 0,41* | 0,03   | 0,14* | 0,11  |

*Nota:* NEU – Neuroticismo; REA – Realização; ABE – Abertura à experiência; EXT – Extroversão; SOC – Socialização. \*  $p < 0,05$ .

A fim de se verificar as contribuições específicas da autoeficácia profissional e das variáveis de personalidade para a predição do nível de planejamento de carreira (e seus dois componentes, exploração e decisão) foram realizadas análises de regressão. O

procedimento utilizado foi uma análise de regressão múltipla hierárquica, onde no primeiro bloco foram incluídos os cinco fatores de personalidade e no segundo bloco foi acrescentada a variável autoeficácia profissional. Dessa forma, a diferença no percentual

explicado ( $R^2$  ajustado) quando se compara a segunda etapa da análise com a primeira indica o quanto a variável autoeficácia acrescenta ao modelo explicativo do planejamento de carreira, para além daquilo que as dimensões de personalidade já explicaram. Os

resultados dessas análises são apresentados na Tabela 2. Para o planejamento de carreira (combinando exploração e decisão), ambos os modelos mostraram-se estatisticamente significativos, bloco 1 [ $F(5,212)=9,65$ ,  $p<0,001$ ] e bloco 2 [ $F(6,212)=17,61$ ,  $p<0,001$ ].

Tabela 2. Resultados da análise de regressão para planejamento de carreira e seus componentes

| Preditores | Planejamento de carreira |       |       | Exploração de carreira |       |       | Decisão de carreira |       |       |
|------------|--------------------------|-------|-------|------------------------|-------|-------|---------------------|-------|-------|
|            | $R^2$ aj.                | Beta  | $p$   | $R^2$ aj.              | Beta  | $p$   | $R^2$ aj.           | Beta  | $p$   |
| Bloco 1    | 18,9                     |       |       | 18,6                   |       |       | 10,5                |       |       |
| NEU        |                          | -0,09 | 0,16  |                        | 0,02  | 0,72  |                     | -0,15 | 0,03  |
| REA        |                          | 0,38  | <0,01 |                        | 0,38  | <0,01 |                     | 0,26  | <0,01 |
| ABE        |                          | -0,01 | 0,85  |                        | 0,16  | 0,01  |                     | -0,13 | 0,05  |
| EXT        |                          | 0,10  | 0,10  |                        | 0,10  | 0,09  |                     | 0,07  | 0,30  |
| SOC        |                          | -0,02 | 0,71  |                        | 0,01  | 0,81  |                     | -0,04 | 0,51  |
| Bloco 2    | 33,9                     |       |       | 24,3                   |       |       | 24,1                |       |       |
| NEU        |                          | -0,04 | 0,53  |                        | 0,06  | 0,37  |                     | -0,09 | 0,15  |
| REA        |                          | 0,27  | <0,01 |                        | 0,31  | <0,01 |                     | 0,16  | 0,02  |
| ABE        |                          | -0,04 | 0,51  |                        | 0,14  | 0,02  |                     | -0,15 | 0,01  |
| EXT        |                          | 0,07  | 0,23  |                        | 0,08  | 0,16  |                     | 0,03  | 0,55  |
| SOC        |                          | -0,05 | 0,36  |                        | -0,00 | 0,95  |                     | -0,07 | 0,24  |
| AEF        |                          | 0,42  | <0,01 |                        | 0,26  | <0,01 |                     | 0,40  | <0,01 |

Nota: NEU – Neuroticismo; REA – Realização; ABE – Abertura à experiência; EXT – Extroversão; SOC – Socialização; AEF – Autoeficácia profissional;  $R^2$  aj. –  $R^2$  ajustado.

Como se pode observar, os cinco fatores de personalidade sozinhos explicaram 18,9% da variação do planejamento de carreira. Quando a variável autoeficácia foi acrescentada ao modelo, o percentual explicado aumentou para 33,9%, um acréscimo de 15%. Este resultado mostra que, embora existam correlações entre personalidade e autoeficácia profissional, estas variáveis não se sobrepõem totalmente, sendo que cada uma se relaciona de um modo único com a variável planejamento de carreira. É importante ressaltar ainda que, das cinco dimensões de personalidade consideradas, a única que se mostrou um preditor significativo do planejamento foi a realização.

Foram realizados, ainda, os mesmos procedimentos de análise de regressão para as variáveis decisão de carreira e exploração (componentes do Planejamento de Carreira), a fim de verificar as peculiaridades dos modelos explicativos referentes à personalidade e à autoeficácia profissional para cada uma dessas dimensões do planejamento. A Tabela 2 também apresenta os resultados dessas análises de regressão.

Observa-se que os fatores de personalidade, sozinhos, explicaram 18,6% da variação do comportamento de exploração. Quando a variável autoeficácia profissional foi acrescentada ao modelo, o percentual explicado aumentou para 24,3%, o que representa um acréscimo de 5,7%. Dentre os cinco fatores de personalidade, apenas a realização e a

abertura à experiência foram preditoras significativas da variável exploração. Ambos os modelos mostraram-se significativos: bloco 1 [ $F(5,212)=10,7$ ,  $p<0,001$ ] e bloco 2 [ $F(6,212)=12,3$ ,  $p<0,001$ ].

Para a variável decisão de carreira, observa-se que os fatores de personalidade, sozinhos, explicaram 10,5% da variação. Quando a variável autoeficácia Profissional foi acrescentada ao modelo, o percentual explicado aumentou para 24,1%, o que representa um acréscimo de 13,6%. No modelo que incluiu a autoeficácia, apenas os fatores de personalidade realização e abertura à experiência mostraram-se preditores significativos da decisão de carreira, sendo que este último fator apresentou uma relação negativa. Ambos os modelos foram significativos: bloco 1 [ $F(5,212)=5,9$ ,  $p<0,001$ ] e bloco 2 [ $F(6,212)=12,2$ ,  $p<0,001$ ]. De um modo geral, os resultados apresentados na Tabela 3 indicam que a autoeficácia profissional e a personalidade contribuem de forma específica na predição das variáveis exploração e decisão de carreira.

## Discussão

Os testes de correlação demonstraram que a autoeficácia profissional esteve correlacionada com as variáveis planejamento de carreira e seus componentes (decisão de carreira e exploração), o que corrobora a primeira hipótese deste estudo. Assim, conforme

esperado, observa-se que a crença sobre a própria capacidade para o desempenho da profissão esteve relacionada à clareza que o universitário tem em relação ao seu futuro profissional. Essa clareza se reflete nas metas que este estabelece e nos planos que elabora a fim de alcançá-las. Além disso, também de acordo com as expectativas, a autoeficácia profissional esteve associada a comportamentos exploratórios que facilitam o desenvolvimento da carreira, como a busca por informações sobre possibilidades profissionais, a reflexão sobre as próprias habilidades e interesses vocacionais, entre outros.

Esses resultados estão de acordo com a literatura, que tem indicado a existência de correlação entre diferentes tipos de autoeficácia e diversos aspectos do desenvolvimento de carreira, como tomada de decisão, exploração e satisfação com a carreira (Betz, 2007; Betz & Hackett, 1981; Betz & Hackett, 2006; Gushue & cols., 2006; Lent & cols., 2008; Patton & Creed, 2007; Rigotti & cols., 2008; Turner & Lapan, 2002; Wang & cols., 2006). A maioria desses estudos indica que a autoeficácia mostra-se preditora das variáveis de carreira ou mediadora da relação entre características de personalidade e comportamentos vocacionais. No presente estudo, as análises de regressão mostraram que a autoeficácia profissional é um preditor relevante do planejamento de carreira (bem como de seus componentes, exploração e decisão de carreira), para além dos efeitos da personalidade. Os resultados deste estudo sugerem que perceber-se capaz de realizar satisfatoriamente as atividades da profissão (autoeficácia profissional) é um fator que permite ao indivíduo projetar-se no futuro e construir metas profissionais, ao mesmo tempo em que sustenta a motivação para o envolvimento em ações concretas que visam atingir o objetivo. Por outro lado, uma baixa autoeficácia profissional pode dificultar o envolvimento do indivíduo com tarefas que auxiliariam o seu planejamento de carreira. De fato, tanto na teoria socialcognitiva de Bandura (Bandura & cols., 2008) quanto na TSCC (Lent & cols., 1994), a autoeficácia é tida como um elemento que motiva o comportamento e contribui para um maior envolvimento e persistência nas atividades. Em especial, na área de carreira, a autoeficácia é importante para que o indivíduo supere as barreiras que identifica com relação ao seu desenvolvimento profissional, como a falta de oportunidades profissionais, a discriminação, o conflito entre os diferentes papéis de vida, entre outras (Swanson & D'Achiardi, 2004).

Não se pode considerar, contudo, que a autoeficácia profissional seja causa do planejamento de carreira; essas duas variáveis provavelmente apresentam uma relação de influência mútua,

bidirecional. Os comportamentos vocacionais, como buscar informações, estabelecer redes de contatos profissionais, refletir sobre as metas e os planos de carreira, também podem ser reforçadores da autoeficácia. Isso quer dizer que, por mais que esta seja importante para que o indivíduo tenha motivação para iniciar e manter um comportamento que coloca em questão sua competência, ela também é reforçada pelo próprio comportamento. Isso indica a importância de se abordar com o cliente, no aconselhamento de carreira, quais comportamentos profissionais já conseguiu desempenhar, a fim de reforçar sua crença de autoeficácia. Sabe-se que solicitar aos clientes que revisem aquilo que já conseguiram realizar e auxiliá-los a identificar suas forças pode resultar em um aumento da crença de autoeficácia (Rottinghaus, Jenkins & Jantzer, 2009).

Observou-se que a Autoeficácia Profissional apresentou índices mais altos de correlação com a Decisão de Carreira do que com a Exploração. Esse resultado sugere que a relação da autoeficácia com o estabelecimento de metas de carreira é mais direta do que com o comportamento exploratório vocacional. Esse resultado mostra-se coerente com a TSCC (Lent & cols., 1994), a qual propõe que a autoeficácia exerce influência no estabelecimento de metas profissionais. Essa associação mais forte da autoeficácia com o componente decisional do planejamento é compreensível, uma vez que sentir-se competente para o exercício da profissão possibilita a visualização de cenários profissionais desejados (metas), mas não indica, necessariamente, que esforços estejam sendo empreendidos para atingir os objetivos (o componente exploratório do planejamento).

Em conformidade com as expectativas, o planejamento de carreira correlacionou-se positivamente com a personalidade, especialmente com a realização, e de modo menos intenso com neuroticismo (correlação negativa) e extroversão. abertura à experiência e socialização não apresentaram correlações significativas, o que está de acordo com a expectativa de uma menor relevância dessas variáveis para o planejamento. Porém, quando se examinam as correlações da abertura com os componentes do planejamento, verifica-se que a abertura à experiência mostrou-se associada à exploração. Supõe-se, assim, que características como a abertura a novas ideias e experiências, a flexibilidade de pensamento, a tendência a ser curioso, imaginativo e criativo estejam relacionadas com a tarefa de exploração vocacional e, mais ainda, sejam fundamentais para que esta se efetive. Esses achados correspondem à literatura, em que também foram encontradas correlações entre a abertura à experiência, o comportamento exploratório

e o planejamento de carreira (Reed & cols., 2004; Rogers & cols., 2008).

As análises de regressão feitas separadamente para os componentes do planejamento (exploração e decisão de carreira) reforçam esses achados, tendo em vista que a Abertura à experiência mostrou-se como um dos preditores significativos de ambas as variáveis. Contudo, a correlação encontrada com a variável Decisão de Carreira foi negativa. Estes achados não correspondem às expectativas do estudo e divergem de resultados encontrados na literatura (Lounsbury & cols., 2005). As correlações negativas da Abertura à experiência com a decisão de carreira e positivas com a exploração indicam que a presença de comportamentos exploratórios vocacionais nem sempre está acompanhada da tomada de decisão profissional, que inclui a definição de metas e objetivos profissionais.

Pôde-se observar, ainda, que o fator extroversão apresentou correlações significativas com as variáveis planejamento de carreira e exploração. Esses achados mostram-se coerentes com a literatura, na qual também se observa a associação entre a extroversão e o comportamento exploratório vocacional (Reed & cols., 2004; Wang & cols., 2006). As correlações encontradas indicam que características como a assertividade, a necessidade de estar em grupo e a natureza enérgica podem facilitar o envolvimento do indivíduo com atividades relacionadas a sua carreira, principalmente no que se refere à busca por informações profissionais (Reed & cols., 2004).

As correlações mais altas envolvendo a personalidade ocorreram entre o fator realização e as variáveis planejamento de carreira ( $r=0,41$ ) e Exploração ( $r=0,40$ ), o que corresponde às expectativas do estudo. Esses resultados estão de acordo com a literatura, na qual se podem verificar relações da realização com diversas variáveis associadas ao desenvolvimento profissional (Hartman & Betz, 2007; Jin & cols., 2009, Lounsbury & cols., 1999; Lounsbury & cols., 2005; Reed & cols., 2004; Rogers & cols., 2008; Wagerman & Funder, 2007). Assim, compreende-se que características como a persistência, a capacidade para fazer planos, a responsabilidade, a motivação para o sucesso e a organização estão associadas a comportamentos que favorecem o planejamento e o desenvolvimento de carreira de uma forma geral. Além disso, algumas dessas características, como a responsabilidade e a organização, demonstram ser facilitadoras de ações como a busca por informações profissionais e o estabelecimento de metas de carreira. As correlações entre a realização e as variáveis de carreira mensuradas apontam, assim, para o papel importante que essa característica de personalidade desempenha no desenvolvimento vocacional e no

planejamento de carreira do universitário. Os resultados das análises de regressão reforçam essa importância, tendo em vista que a realização foi o único fator significativo na predição do planejamento de carreira e um dos preditores significativos das variáveis exploração e decisão de carreira.

Observa-se que o fator neuroticismo esteve correlacionado de forma negativa com a decisão de carreira. Esse fator também apresentou correlação negativa com o planejamento de carreira e, diferentemente do que se poderia esperar, não se mostrou significativamente correlacionado com a exploração. Esse resultado indica que características como a baixa autoestima, a sensibilidade à rejeição, a dependência emocional, a impulsividade, os sentimentos negativos, a baixa tolerância à frustração, bem como a dificuldade para iniciar tarefas e a baixa persistência ante as mesmas, dificultam o envolvimento do indivíduo com o estabelecimento de metas profissionais. A visão pessimista do futuro e a percepção negativa de si mesmo provavelmente são os componentes que mais dificultam a projeção de si mesmo no futuro e, conseqüentemente, a realização de planos profissionais. Isso porque estes requerem doses de otimismo e de encorajamento por parte do indivíduo. Esses resultados vão ao encontro da literatura, em que também foram encontradas correlações negativas entre esse fator e a decisão de carreira (Lounsbury & cols., 1999; Lounsbury & cols., 2005).

O fato de o neuroticismo ter apresentado correlação significativa com a decisão de carreira, mas não ter se relacionado de forma significativa com a exploração indica que essas características de personalidade tendem a afetar mais diretamente o processo de estabelecimento de metas do que propriamente o comportamento exploratório. Mais do que isso, leva a pensar que o indivíduo com essas características pode apresentar dificuldades para estabelecer planos de carreira, mas isso não está relacionado, necessariamente, ao processo de exploração. Assim, uma pessoa pode até mesmo apresentar o comportamento exploratório, mas ter dificuldade em traduzir as informações ao seu autoconceito em termos vocacionais, bem como em torná-las úteis ao seu processo de planejamento de carreira. Possivelmente, essa dificuldade ocorre porque a baixa autoestima, a insegurança e a passividade podem estar servindo como barreira neste processo. Assim, a relação entre o neuroticismo e baixos níveis de decisão de carreira remetem ao conceito de indecisividade, a qual se diferencia da indecisão de carreira por estar relacionada a um aspecto da personalidade e não a um evento esperado do

desenvolvimento vocacional (Osipow, 1999). Assim, a indecisividade pode ser entendida como um traço, o qual indica uma dificuldade do indivíduo para tomar decisões em diferentes momentos e situações da vida (Bacanli, 2006; Osipow, 1999).

A partir das análises de regressão para as variáveis exploração e decisão de carreira, observa-se uma diferença importante na relação da personalidade com cada uma delas. Isso porque o conjunto dos cinco fatores explicou, sozinho, 20,7% da variância da exploração e 10,5% da decisão de carreira. Portanto, a personalidade associou-se de forma mais expressiva aos comportamentos relativos à exploração de carreira do que aos processos cognitivos envolvidos na tomada de decisão profissional. Esses resultados indicam que as características individuais apresentam um maior poder preditivo para o comportamento exploratório do que para a tomada de decisão. Isso pode se dever ao fato de que a exploração, conforme compreendida neste estudo, consiste em um conceito amplo e se refere a comportamentos mais manifestos – embora a escala utilizada para avaliar essa variável também apresentasse itens relacionados à cognição. A decisão, por sua vez, consiste em um conceito mais restrito e refere-se mais especificamente à clareza de metas e planos profissionais. Esses resultados fazem pensar na possível existência de uma relação sequencial entre essas variáveis, ou seja, de que as características de personalidade exercem influência nos comportamentos exploratórios e estes, por sua vez, influenciam no processo de decisão de carreira (positiva ou negativamente).

Os achados deste estudo, no que se referem às relações entre a personalidade e as variáveis de carreira, mostram-se úteis para o contexto de aconselhamento de carreira, tendo em vista que servem como pano de fundo para que o orientador identifique necessidades, bem como pontos fortes e fracos do cliente para realizar intervenções mais eficazes. Por exemplo, se o cliente demonstra pouca abertura à experiência e insegurança nos relacionamentos interpessoais, sabe-se que atividades exploratórias como entrevistar profissionais podem se tornar uma tarefa extremamente desafiadora para ele. Esta provavelmente não será realizada sem que antes sejam abordados com o cliente os aspectos que podem vir a ser uma barreira para esse comportamento. Assim, em um caso como este, torna-se importante, primeiramente, abordar as questões relativas às características de personalidade, bem como a sua crença de autoeficácia para realizar esse tipo de atividade. Isso representa uma postura sensível do orientador com relação às necessidades do cliente, adequando o processo de acordo com elas e não

impondo modelos prontos de orientação profissional. Esse tipo de abordagem tende a ser mais eficaz, tendo em vista que permite que o indivíduo se sinta mais à vontade para se envolver com o processo de planejamento de carreira.

A avaliação da personalidade no contexto de aconselhamento de carreira permite não apenas que o orientador conheça melhor as necessidades do cliente, mas que este também possa se envolver em um processo de autoconhecimento, auxiliando-o a encontrar de forma ativa soluções para suas necessidades. Assim, é importante que a avaliação da personalidade nesse contexto não adquira o caráter de rotular o cliente, tampouco a função de normatizar o comportamento. Ao contrário, a importância de se considerar as características pessoais se dá pela consideração que o orientador deve ter às diferenças individuais e ao estilo particular de cada cliente. Além disso, é importante que se tenha uma visão integrada do orientando no processo de aconselhamento de carreira, ou seja, de se considerarem de forma conjunta os aspectos pessoais, emocionais e os relativos à profissão – como a decisão e os interesses vocacionais (Rottinghaus & cols., 2009).

Os resultados deste estudo também trazem algumas contribuições de caráter teórico e empírico. Destaca-se a opção por investigar o planejamento de carreira a partir da conjugação dos componentes decisional e exploratório. Embora bastante utilizado na literatura, o termo planejamento de carreira não possui uma definição precisa, ora envolvendo aspectos mais voltados ao estabelecimento de metas, ora envolvendo comportamentos de caráter exploratório. Os achados desta pesquisa mostram que, embora conceitualmente faça sentido agregar esses elementos, as suas relações com personalidade e autoeficácia profissional não são exatamente as mesmas. Assim, pesquisas futuras podem avançar na especificação do construto planejamento de carreira, bem como investigar outras variáveis correlatas que se associam aos aspectos decisoriais e exploratórios do planejamento.

Outra contribuição desta pesquisa foi demonstrar empiricamente a associação da auto-eficácia profissional com o planejamento de carreira, controlando o efeito da personalidade. Sabe-se que crenças de autoeficácia, em diversos contextos, estão associadas com características de personalidade. Este estudo evidenciou que a autoeficácia profissional afeta o planejamento de carreira de um modo específico, ainda que possa estar relacionada com a personalidade. Este achado confirma expectativas teóricas da TSCC e estimula pesquisas empíricas sobre autoeficácia no campo do desenvolvimento de carreira no cenário nacional.



Por fim, torna-se importante considerar algumas limitações deste estudo. Considera-se que não foi possível investigar o papel da variável curso ou área de conhecimento sobre o Planejamento de Carreira dos universitários, tendo em vista que não havia uma quantidade proporcional de participantes por curso. Isso se deve, principalmente, à utilização do critério de conveniência para compor a amostra. É importante ressaltar que os resultados desta pesquisa não são generalizáveis para qualquer população universitária, visto que a amostra representa um universo restrito de estudantes. Assim, novas pesquisas com amostras mais diversificadas são necessárias para replicar (ou não) os achados deste estudo.

Outro aspecto que precisa ser considerado é que, embora se tenha demonstrado que a autoeficácia profissional é um elemento importante para a predição do planejamento de carreira, isso não significa que uma pessoa com alta autoeficácia profissional possua de fato as competências que acredita possuir. Assim, planos profissionais podem ser construídos almejando atingir objetivos que estão além das reais habilidades de uma pessoa num dado momento. Isso provavelmente não poderia ser considerado, sob um ponto de vista prático, um bom planejamento de carreira. Assim, um ponto interessante a ser investigado em pesquisas futuras é o modo como se forma o senso de autoeficácia profissional dos universitários, buscando identificar outras variáveis que concorrem para o seu desenvolvimento. Novos estudos, ainda, poderão investigar de forma mais aprofundada a história e o contexto de vida dos participantes (tais como em estudos de caso e estudos longitudinais), a fim de se obter uma compreensão mais ampla sobre o tema. Apesar das limitações, considera-se que esta pesquisa trouxe contribuições para a área de desenvolvimento de carreira, tendo em vista que as evidências encontradas permitiram a reflexão sobre a teoria e a prática, tais como a importância de se estar atento às diferenças individuais no contexto do aconselhamento de carreira, especialmente no que diz respeito à personalidade e à autoeficácia profissional.

### Referências

- Bacanli, F. (2006). Personality characteristics as predictors of personal indecisiveness. *Journal of Career Development, 32*(4), 320-332.
- Bandura, A., Azzi, R., & Polydoro, S. (2008). *Teoria Social Cognitiva: conceitos básicos*. Porto Alegre: Artmed.
- Betz, N. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counselling: a personal perspective. *The Career Development Quarterly, 52*(4), 340-353.
- Betz, N. (2007). Career self-efficacy: exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment, 15*(4), 403-422.
- Betz, N. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology, 28*(5), 399-410.
- Betz, N., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: back to the future. *Journal of Career Assessment, 14*(1), 3-11.
- Bullock, E., & Reardon, R. (2008). Interest profile elevation, Big Five Personality Traits, and secondary constructs on the self-directed search: a replication and extension. *Journal of Career Assessment, 16*(3), 326-338.
- Caires, S., & Almeida, L. (2001). Possíveis contributos do estágio para o desenvolvimento vocacional: Estudo com alunos do ensino superior. *Psicologica, 26*, 187-198.
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. A. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence, 30*, 377-392.
- Greenhaus, H., Callanan, G., & Kaplan, E. (1995). The role of goal setting in career management. *The International Journal of Career Management, 7*(5), 3-12.
- Gushue, G., Scanlan, K., Pantzer, K., & Clarke, C. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in african american high school students. *Journal of Career Development, 33*(1), 19-28.
- Hartman, R., & Betz, N. (2007). The Five-Factor Model and career self-efficacy: General and domain-specific relationships. *Journal of Career Assessment, 15*(2), 145-161.
- Hutz, C. S., Nunes, C. H., Silveira, A. D., Serra, J., Anton, M., & Wieczorek, L. S. (1998). O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no Modelo dos Cinco Grandes Fatores. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 11*(2), 395-415.
- Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 47-52.
- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and

- academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R., Sheu, H. B., Singley, D., Schmidt, J., Schmidt, L., & Gloster, C. (2008). Longitudinal relations of self-efficacy to outcome expectations, interests, and major choice goals in engineering students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 328-335.
- Lounsbury, J., Hutchens, T., & Loveland, J. (2005). An investigation of Big Five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 25-39.
- Lounsbury, J., Tatum, H., Chambers, W., Owens, K., & Gibson, L. (1999). An investigation of career decidedness in relation to "Big Five" personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal*, 33(4), 646-652.
- McIlveen, P. (2009). Career development, management, and planning from the vocational psychology perspective. Em A. Collin & W. Patton (Orgs.), *Vocational psychological and organisational perspectives on career: toward a multidisciplinary dialogue*. Career Development Series (3), (pp. 63-90). Rotterdam: Sense.
- Melo, S., & Borges, L. (2007). A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. *Psicologia Ciência e Profissão*, 27(3), 376-395.
- Nauta, M. (2004). Self-efficacy as a mediator of the relationships between personality factors and career interests. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 381-394.
- Nauta, M. (2007). Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploration. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 162-180.
- Nunes, C. H., Hutz, C., & Nunes, M. (2010). *Bateria Fatorial de Personalidade – BFP – manual técnico*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Patton, W., & Creed, P. (2007). The relationship between career variables and occupational aspirations and expectations for Australian high school adolescents. *Journal of Career Development*, 34(2), 127-148.
- Phillips, S., & Blustein, D. L. (1994). Readiness for career choices: planning, exploring and deciding. *The Career Development Quarterly*, 43, 63-69.
- Primi, R., Bighetti, C. A., Munhoz, A., Noronha, A. P., Polydoro, S., Di Nucci, E., & Pelegrini, M. C. K. (2002). Personalidade, interesses e habilidades: um estudo correlacional da BPR-5, LIP e do 16PF. *Avaliação Psicológica*, 1(1), 61-72.
- Reed, M. B., Bruch, M., & Haase, R. (2004). Five-Factor Model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 223-238.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the Occupational Self-Efficacy Scale: structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
- Rogers, M., Creed, P., & Glendon, A. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: a social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.
- Rottinghaus, P., Betz, N., & Borgen, F. (2003). Validity of parallel measures of vocational interests and confidence. *Journal of Career Assessment*, 11, 355-378.
- Rottinghaus, P., Day, S., & Borgen, F. (2005). The career futures inventory: a measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Rottinghaus, P., Jenkins, N., & Jantzer, A. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 271-285.
- Seibert, S., & Kraimer, M. (2001). The Five-Factor Model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Swanson, J., & D'Achiardi, C. (2004). Beyond interests, needs/values, and abilities: assessing other important career constructs over the life-span. Em S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 353-381). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Taveira, M. C., & Moreno, M. L. R. (2003). Guidance theory and practice: the status of career exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, 31(2), 189-207.
- Teixeira, M. A. (2010). *Escalas de Desenvolvimento Vocacional*. Relatório preliminar. Manuscrito não publicado.
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2004). Estou me formando... e agora? Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. *Revista Brasileira*

de *Orientação Profissional*, 5(1), 47-62.

Turner, S., & Lapan, R. (2002). Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. *The Career Development Quarterly*, 51, 44-55.

Wagerman, S., & Funder, D. (2007). Acquaintance reports of personality and academic achievement: a case for conscientiousness. *Journal of Research in Personality*, 41, 221-229.

Wang, N., Jome, L., Haase, R., & Bruch, M. (2006). The role of personality and career decision-making self-efficacy in the career choice commitment of

college students. *Journal of Career Assessment*, 14(3), 312-332.

Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: the role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409.

Recebido em 10/08/2010

Reformulado em 16/02/2011

Aprovado em 06/05/2012

Sobre os autores:

**Luciana Rubensan Ourique** é psicóloga (UFRGS, 2007) e mestre em Psicologia (UFRGS, 2010). Trabalha nas áreas de Recursos Humanos e Psicologia Clínica, com especial interesse em aconselhamento e desenvolvimento de carreira.

**Marco Antônio Pereira Teixeira** é psicólogo (UFRGS, 1995), mestre em Psicologia (UFRGS, 1998) e doutor em Psicologia (UFRGS, 2002). Editor Associado da *Revista Brasileira de Orientação Profissional* (2012), é professor na Graduação e Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Possui interesse nas áreas de Aconselhamento e Desenvolvimento de Carreira e Psicometria.

Contato com os autores:

Instituto de Psicologia – Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Rua Ramiro Barcelos, 2600 – sala 117 – Bairro Santa Cecília – CEP 90035-003. Porto Alegre-RS.  
E-mail: mapteixeira@yahoo.com.br

