

PUCRS

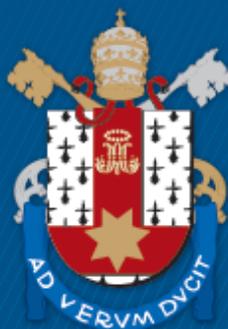
ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL

TIAGO VINICIUS FEBEL SERGIO

**CONSTRUÇÃO DE CARREIRA: HABILIDADES NECESSÁRIAS PARA UMA  
PERCEPÇÃO DE SUCESSO EM TRABALHADORES BRASILEIROS**

Porto Alegre  
2019

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica  
do Rio Grande do Sul

## Ficha Catalográfica

S484c Sergio, Tiago Vinicius Febel

Construção de Carreira : Habilidades Necessárias para uma  
Percepção de Sucesso em Trabalhadores Brasileiros / Tiago  
Vinicius Febel Sergio . – 2019.

83 f.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em  
Psicologia, PUCRS.

Orientador: Prof. Dr. Manoela Ziebell de Oliveira.

1. desenvolvimento profissional. 3. medida de aptidão. 4. sucesso  
profissional. I. Oliveira, Manoela Ziebell de. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da PUCRS  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Bibliotecária responsável: Salete Maria Sartori CRB-10/1363

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL

ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

MESTRADO EM PSICOLOGIA

**CONSTRUÇÃO DE CARREIRA: HABILIDADES NECESSÁRIAS PARA UMA  
PERCEPÇÃO DE SUCESSO EM TRABALHADORES BRASILEIROS**

TIAGO VINICIUS FEBEL SERGIO

Porto Alegre

Janeiro, 2019

TIAGO VINICIUS FEBEL SERGIO

**CONSTRUÇÃO DE CARREIRA: HABILIDADES NECESSÁRIAS PARA UMA  
PERCEPÇÃO DE SUCESSO EM TRABALHADORES BRASILEIROS**

Dissertação de Mestrado realizada no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Psicologia. Área de Concentração em Psicologia Social.

Orientadora: Profa. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira

Porto Alegre

Janeiro, 2019

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL

ESCOLA DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MESTRADO EM PSICOLOGIA

**CONSTRUÇÃO DE CARREIRA: HABILIDADES NECESSÁRIAS PARA UMA  
PERCEPÇÃO DE SUCESSO EM TRABALHADORES BRASILEIROS**

TIAGO VINICIUS FEBEL SERGIO

COMISSÃO EXAMINADORA:

Profa. Dra. Maria Célia Lassance - Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Prof. Dr. Marco Antônio P. Teixeira – Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Prof. Dr. Rodolfo A. M. Ambiel – Universidade São Francisco

Porto Alegre

Janeiro, 2019

## **Dedicatória**

“A prática leva à teoria, não o contrário.”

Mark L. Savickas

Dedico este trabalho a todos que buscam criar um ambiente favorável ao aprendizado  
e ao desenvolvimento de carreira.

## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar quero agradecer a minha querida orientadora Manoela Ziebell de Oliveira, que na verdade possui muito mais papéis na minha vida. Incrível como transcendemos nossa relação para amizade, parceria em projetos, membros da diretoria da ABOP e colegas de aula. Obrigado por me desafiar na quantidade e intensidade ideal, permitindo que eu pudesse explorar meus conhecimentos e desejos no mundo acadêmico.

Agradeço ao meu companheiro, Douglas Peretti, por todo amor e cumplicidade nestes dois anos (em especial) em que passamos por tantos desafios e aprendizados juntos.

À minha amada Oma (Gitta Martha Febel – in memoriam), por ter me ensinado valores e princípios fundamentais, como o amor, e por fazer de mim um apaixonado pelo aprendizado. “De todo o amor que eu tenho, metade foi tu que me deu, salvando minh'alma da vida, sorrindo e fazendo o meu eu...” (trecho da música Dona Cila – Maria Gadú).

Aos meus familiares (os de sangue e os de coração), pais, irmão, tios, primos, afilhados, avós e amigos (a família que escolhi) que são base forte na construção de quem sou e fundamentais na busca de quem quero ser.

À minha amiga e sócia na New Me - Escola de Carreira e desenvolvimento, Ana Gismonti, que me compreendeu e assumiu compromissos em muitos momentos devido a minha falta de tempo.

Aos examinadores da banca, Maria Célia, Marco e Rodolfo, por investirem seu tempo na análise desta dissertação e contribuírem para meu desenvolvimento e evolução.

Aos meus queridos colegas de mestrado e grupo de pesquisa (GEDC), que passaram por todos desafios desta jornada comigo. Em especial a Nathália Mambrini (Nathi), Rodrigo Assis (Mestre), Bruna Zomer (Bru), Emilia Magnan (Emi), Tatiane Froelich (Tati), Alyane Audibert (Aly) e Juanita Hincapié que foram fundamentais e deixaram esta caminhada ainda mais prazerosa.

E finalmente, gostaria de agradecer também a todos os professores e funcionários do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUCRS e à CAPES, por fazerem parte da construção do saber e permitirem a expansão do meu conhecimento.

## **Resumo**

Este estudo teve com objetivo explorar a relação entre a Inteligência Pessoal, os processos de Autorreflexão e Insight, Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira, Percepção de Sucesso na Carreira e características sociodemográficas em trabalhadores brasileiros. Para isto dois estudos foram conduzidos. O primeiro objetivou a adaptar e apresentar evidências de validade da versão reduzida do teste de aptidão em Inteligência Pessoal (TOPI MINI-12). Os dados foram submetidos à análise Rasch. Conclui-se que os itens apresentam índices adequados ajustes ao modelo de mensuração e fidedignidade. O segundo estudo teve como objetivo explorar as relações entre as características Sociodemográficas, os processos de Autorreflexão e Insight, Inteligência Pessoal, Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira e Percepção de Sucesso na Carreira. Para investigar a associação entre subescalas foram calculadas correlações bivariadas de Pearson entre os escores dos instrumentos. Com exceção da Inteligência Pessoal, todas as variáveis do estudo apresentaram correlações positivas. Espera-se este estudo reforce a importância em investigar e desenvolver competências nos indivíduos que permitam a construção de carreiras de sucesso.

*Palavras-chave:* desenvolvimento profissional; medida de aptidão, personalidade, planejamento de carreira; adultos; sucesso profissional.

**Área conforme classificação CNPq:** 7.07.00.00-1 - Psicologia

**Sub-área conforme classificação CNPq:** 7.07.05.03-8 Papeis e Estruturas Sociais, Indivíduo

## **Abstract**

This study aimed to explore the relationship between Personal Intelligence, Self-reflection and Insight processes, Self-efficacy in Career Decision Making, Career Success Perception and sociodemographic characteristics in Brazilian workers. For this purpose two study were conducted. The first one aimed to adapt and validate into Brazilian version the ability-based measure of Personal Intelligence (TOPI MINI-12). The data were analyzed by Rasch method. Results and reliability indicators suggested that the items can be measured. The second study aimed to explore the relationships between Sociodemographic characteristics, Self-reflection and Insight processes, Personal Intelligence, Self-efficacy in Career Decision Making, and Career Success Perception. To investigate the association between subscales of the variables, Pearson's bivariate correlations were calculated between instrument scores. With the exception of Personal Intelligence, all variables of the study showed positive correlations. We expect that these studies reinforces the importance in investigating and developing skills in the individuals that allow the construction of successful careers.

*Keywords:* professional development; ability-based measure; personality, career planning; adults; occupational success.

**Área conforme classificação CNPq:** 7.07.00.00-1 - Psicologia

**Sub-área conforme classificação CNPq:** 7.07.05.03-8 Papeis e Estruturas Sociais, Indivíduo

## Sumário

<b>1 Apresentação.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Temática da Dissertação.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1.1 Novo contexto de carreira no mundo do trabalho.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1.2 Prontidão dos profissionais para um mundo complexo.....</b>	<b>14</b>
<i>1.1.2.1 Autorreflexão e Insight.....</i>	<i>14</i>
<i>1.1.2.2 Um novo tipo de inteligência, a Inteligência Pessoal.....</i>	<i>14</i>
<i>1.1.2.3 Autoeficácia na tomada de decisão de carreira.....</i>	<i>17</i>
<i>1.1.2.4 Percepção de sucesso na carreira.....</i>	<i>17</i>
<b>1.2 Objetivos.....</b>	<b>18</b>
<b>1.3 Método.....</b>	<b>18</b>
<b>2 Estrutura da Dissertação.....</b>	<b>22</b>
<b>Estudo 1.....</b>	<b>22</b>
<b>Estudo 2.....</b>	<b>35</b>
<b>3 Considerações Finais.....</b>	<b>60</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>62</b>
<b>Anexo A – Questionário Sociodemográfico.....</b>	<b>63</b>
<b>Anexo B – Escala de Autorreflexão e Insight.....</b>	<b>64</b>
<b>Anexo C – Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Reduzida – EPSCR.....</b>	<b>66</b>
<b>Anexo D – Escala de Autoeficácia Na Tomada De Decisão De Carreira.....</b>	<b>68</b>
<b>Anexo E - Escala de Inteligência Pessoal - TOPI-MINI-12.....</b>	<b>70</b>
<b>Anexo F – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....</b>	<b>73</b>
<b>Anexo G – Carta de Apresentação do Projeto.....</b>	<b>75</b>
<b>Anexo H - Carta de Responsabilidade.....</b>	<b>77</b>
<b>Anexo I - Descrição da Equipe.....</b>	<b>78</b>
<b>Anexo J - Termo de Compromisso para Utilização de Dados.....</b>	<b>79</b>
<b>Anexo L – Parecer Cosubstanciado do CEP.....</b>	<b>80</b>

## Relação de Tabelas

<b>Tabela 1 – Detalhamento das dimensões da Inteligência Pessoal.....</b>	<b>17</b>
<b>Tabela 2 – Medidas de Dificuldade dos Itens, Ajuste, Correlação Item-Total e Fidedignidade da Escala de Inteligência Pessoal.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabela 3 – Scores Brutos, Postos Percentílicos e Scores Modelados pela Análise de Rasch da Escala de Inteligência Pessoa.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabela 4 – Matriz de correlações bivariadas entre as variáveis de inteligência Pessoal, autorreflexão e insight, percepção de sucesso na carreira e autoeficácia na tomada de decisão de carreira.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabela 5 – Teste t para diferença entre sexo.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabela 6 – Médias das variáveis para Coaching e Mentoria.....</b>	<b>50</b>

## Relação de Figuras

**Figura 1 - Fluxo de tradução e adaptação de instrumento.....27**

**Figura 2 - Resultados da Análise Paralela.....29**

## **1 Apresentação**

### **1.1 Temática da Dissertação**

A instabilidade do contexto mercadológico nos dias atuais exige profissionais cada vez mais preparados. Em um cenário no qual somos sobrecarregados por informações a cada minuto, ser capaz de selecionar aquelas mais adequadas para nós se torna tarefa hercúlea. Desta forma, construir a carreira deixou de ser algo simples e óbvio. As possibilidades de carreira e o entendimento do nosso papel na sua construção passam a ser algumas das principais preocupações no mundo contemporâneo.

Minha experiência de mais de 16 anos no mundo corporativo permitiu a observação de diversas questões referentes à construção e transições de carreira. As mais recorrentes eram: indivíduos seguindo caminhos profissionais sem nenhum planejamento, pessoas infelizes com sua situação atual, sem empreender nenhum esforço para mudança, executivos vivendo os caminhos de carreira que a empresa oferecia e não necessariamente os de sua escolha, dificuldades em escolher a carreira ideal, pessoas sem informações ou perspectiva de futuro, empregados sacrificando suas vidas privadas em prol do crescimento profissional, funcionários relegando a responsabilidade de suas carreiras aos empregadores, enfim, um grande número de profissionais insatisfeitos com sua situação.

Nesse cenário, questões como autoconhecimento, adaptabilidade, inteligência emocional, tomada de decisão e planejamento de carreira passaram a assumir papel principal nas minhas formações e práticas de mercado. Dentro de minhas reflexões e pesquisas percebi que aspectos não técnicos são cruciais para a construção e a transição de carreira, portanto resolvi realizar o mestrado para unir a teoria com a prática e identificar um construto que pudesse dar conta destes aspectos. Inicialmente desejava relacionar a construção de uma carreira satisfatória com adaptabilidade de carreira e inteligência emocional. Contudo, ao me apropriar da literatura sobre Inteligência Emocional, e conversando um dos principais autores da área, John Mayer, concluí que estes não compreendiam todos os aspectos que eu gostaria de analisar. Construtos como autoconhecimento, planejamento, tomada de decisão, não seriam considerados e isso causaria prejuízo às minhas análises.

John Mayer então sugeriu que eu investigasse, no Brasil, seu mais recente objeto de estudo, que adicionaria uma nova variável e que teria mais relação com carreira, a Inteligência Pessoal. Inteligência pessoal foi definida como a habilidade de raciocinar sobre a personalidade

e suas informações relevantes, usando-as para conduzir as ações de um indivíduo e mais genericamente a própria vida. Tendo em vista o exposto, este estudo pretende explorar a relação entre os processos de Autorreflexão e Insight, a Inteligência pessoal, a Autoeficácia na Tomada de Decisão em Carreira, Percepção de Sucesso na Carreira e características sociodemográficas em trabalhadores brasileiros.

### **1.1.1 Novo contexto de carreira no mundo do trabalho**

O século XXI tem sido chamado de Era do Conhecimento. Nele, o conhecimento passa a ser moeda de troca mais valiosa. No momento em que as pessoas são as responsáveis pela transformação de informações em conhecimento, elas passam a ser consideradas capital intelectual nas organizações. Neste cenário, esse ativo intangível merece grande atenção, e o comportamento humano passa a integrar o caráter intrínseco das organizações, tornando-se elemento de diferenciação e potencializando a vantagem competitiva (Costa & Dutra, 2011). Na sociedade do conhecimento, em um mundo pós-moderno delineado por uma economia globalizada e totalmente influenciada pela tecnologia da informação, os indivíduos precisam estar conscientes de que suas vidas profissionais fazem parte de um conjunto complexo de preocupações. Sendo essas decorrentes de um contexto de negócios e perspectivas profissionais onde as circunstâncias são menos definidas e previsíveis, com transições mais frequentes e complexas, demandando dos indivíduos o desenvolvimento de novas habilidades e competências como aprendizado constante, flexibilidade e resiliência frente aos desafios, capacidade de se manter empregável e ser capaz de criar suas próprias oportunidades (Duarte et al., 2010). Além disso, com o intenso processo de globalização e os rápidos avanços tecnológicos, observa-se a emergência de um novo formato de trabalho, caracterizado pela busca de emprego e por transições de carreira menos lineares e previsíveis (Savickas et al., 2009).

Dentro do exposto é necessário entender a definição de carreira na atualidade. O termo carreira assumiu diversos significados distintos, podendo ser compreendido como mobilidade vertical; como profissão, tais como, médico, advogado, professor; como sequência de empregos durante a vida; e como sequência de experiências relacionadas ao longo da vida, não se limitando a aspectos profissionais (Costa & Dutra, 2011). Assim, inicialmente, o foco da orientação vocacional concentrava-se nas distintas ocupações e nas características das pessoas que as exerceriam (Savickas, 2002). Já para Baruch (2006), carreira é entendida como um processo de desenvolvimento do empregado no decorrer de sua experiência e de seus trabalhos

em uma ou mais organizações. Ainda, para o autor, a carreira é de responsabilidade do indivíduo que, pode ou não, fazer parte de uma organização. Sendo assim, carreira pode ser definida como uma sequência de posições assumidas no decorrer da vida de uma pessoa que são relacionadas ao trabalho, estudo e outras experiências pessoais (Super, 1980).

A partir deste pressuposto surge a ideia de maturidade vocacional, desenvolvida por Donald Super (Lassance, 2010), o qual defende a importância da integração dos diversos papéis que o indivíduo vive ao longo de seu ciclo vital, constituindo assim seu autoconceito vocacional e sua trajetória de carreira (Super, 1980). Tais proposições dão origem a duas importantes questões teóricas: *Life-span* (ciclo vital) e *Life-space* (papéis sociais). A primeira representa o domínio longitudinal do desenvolvimento, composto pelas ações adaptativas transacionais entre o indivíduo e a sociedade. O desenvolvimento vocacional se dá através do confronto entre as tarefas vocacionais evolutivas que são demandadas socialmente e as preocupações de carreira nos correspondentes estágios de Crescimento (infância), Exploração (adolescência), Estabelecimento (adulthood jovem), Manutenção (maturidade) e Desengajamento (velhice). A segunda proposição, diz respeito aos papéis ou posições que cada pessoa ocupa no decorrer de sua vida. Mais especificamente seis principais papéis que podem ser desempenhados ao longo da vida: Criança/Filho, Estudante, papéis relativos a Casa e Família, Comunidade e Tempos Livres. Em síntese, as duas proposições sugerem que uma carreira pode ser definida pela sequência e integração dos papéis sociais em contextos diversos, ao longo do tempo (Super, 1980).

Acrescenta-se como parte desta construção de carreira as percepções do indivíduo, atitudes e comportamentos profissionais que irão resultar no desenvolvimento de competências para lidar com as mais variadas e complexas situações no trabalho. Todas estas posições são resultantes de variáveis internas, como motivos, aspirações e características individuais, e variáveis externas, como imposições e expectativas da organização e sociedade (Costa & Dutra, 2011). Em função disto, é exigido dos indivíduos uma constante capacidade de adaptação e desenvolvimento de competências e atitudes do indivíduo frente a si mesmo e ao espaço em que está inserido (Lassance & Sarriera, 2012). Este entendimento permite observar que o nível ocupacional atingido e a sequência, frequência e duração dos empregos, ou seja, o padrão de carreira de um indivíduo, é definido pelo nível socioeconômico dos pais, pelas habilidades, pela educação, pelos traços de personalidade, pelos autoconceitos, pela adaptabilidade de carreira e pelas interações que o indivíduo faz com o mercado e sociedade (Savickas, 2002).

Neste processo de construção de carreira se observa que as questões relacionadas ao desenvolvimento vocacional e à transição ocupacional aparecem geralmente de forma não organizada, complexa e inesperada, exigindo, das pessoas, cada vez mais habilidades e competências de adaptação e prontidão para resolução de problemas e tomada de decisão (Savickas, 2005). Assim sendo, para uma trajetória que faça sentido para os profissionais da atualidade é fundamental estimular as habilidades reflexivas dos indivíduos, para que estes compreendam melhor suas características pessoais e assim se sintam confiantes para uma tomada de decisão de carreira adequada (Duarte et al., 2010).

## **1.1.2 Prontidão dos Profissionais para Um Mundo Complexo**

### ***1.1.2.1 Autorreflexão e Insight***

A habilidade humana de monitorar seus próprios pensamentos, motivações e sentimentos tem sido objeto de estudo psicológico há muito tempo (DaSilveira, DeCastro, & Gomes, 2012). Este olhar sobre si, uma parte do que se define como autoconceito, é repleto de significados e é resultado da interação reflexiva com situações, ocupações e relações (Super et al., 1963). Savickas (2002) contribui e também explora a importância do autoconceito na construção de carreira. A construção do autoconceito consiste na representação simbólica do indivíduo que é condicionada pela relação com os outros e é expressa através da linguagem. O autoconceito, quando formado, funciona como controle, guia e avaliação do comportamento.

Este processo de autoconsciência tão importante na vida dos indivíduos é observado a partir de duas dimensões. A primeira é caracterizada pela inspeção e avaliação dos próprios pensamentos, sentimentos e comportamentos (a autorreflexão) e a segunda é caracterizada pelo entendimento interno que se tem sobre os próprios pensamentos, sentimentos e comportamentos (o insight). Cabe salientar que estes dois processos internos podem funcionar de forma independente já que as pessoas são capazes de refletir muito sobre si sem necessariamente entender o que está sentindo e o porquê se comporta de determinada forma. Assim, a autoconsciência, ou seja, a capacidade reflexiva e introspectiva do indivíduo é passo fundamental para os processos de construção de carreira dos indivíduos (DaSilveira, DeCastro, & Gomes, 2012).

### ***1.1.2.2 Um novo tipo de inteligência, a Inteligência Pessoal***

Quando falamos em processos reflexivos internos e autoconsciência, a pergunta “quem sou eu?” é certamente uma das mais importantes e interessantes na psicologia e na filosofia. A

resposta está ligada à um achado central na área do autoconhecimento que indica o quanto as pessoas possuem conhecimento a respeito de si mesmas (Mayer, Panter, & Caruso, 2012). Identificar a capacidade das pessoas de responderem esta pergunta e acima disto, viverem uma vida alinhada com a resposta apresenta um campo de estudo e pesquisa para onde se endereça um novo construto da psicologia, a Inteligência Pessoal (Mayer, 2008). A teoria da Inteligência Pessoal (IP) descreve a habilidade das pessoas em raciocinar acuradamente sobre a personalidade e informações relevantes da personalidade (Mayer, Lortier, Panter, & Caruso, 2018).

A personalidade é um sistema psicológico complexo e é composto por um padrão de sentimentos, pensamentos e comportamentos que interagem entre si e tem efeitos na expressão e nos comportamentos de uma pessoa (Mayer, 2007; Pervin, Cervone, & John, 2005). Um dos modelos mais discutidos na área da psicologia da personalidade é o dos Cinco Grandes Fatores (*Big Five*). Este modelo representa um avanço conceitual e empírico no campo da personalidade ao descrever dimensões e características humanas básicas de forma sólida e replicável (Hutz et al., 1998). Os cinco fatores dizem respeito a informações muito importantes que queremos ter sobre pessoas com quem vamos interagir e conviver (McAdams, 1992). Os indivíduos possuem a necessidade de entender os demais que são ou serão de sua convivência. Ou seja, almejam compreender se os outros com os quais irão se relacionar são: 1) ativos e dominantes ou passivos e submissos; 2) socialmente agradáveis ou desagradáveis, amigáveis ou frios, distantes; 3) responsáveis ou negligentes; 4) loucos, imprevisíveis ou "normais", estáveis; 5) espertos ou tolos, abertos a novas experiências ou desinteressados por tudo aquilo que não diz respeito à sua experiência do cotidiano (Hutz et al., 1998).

Mais especificamente, os cinco grandes fatores organizam e descrevem as principais diferenças dos indivíduos socialmente e emocionalmente (McAdams & Pals, 2006). Desta forma, existem vantagens adaptativas em ser capaz de identificar nos outros as características que fazem parte dos cinco fatores. Ter conhecimento a respeito de características centrais das pessoas, possibilita uma capacidade maior de entender como agir em relação a elas. (Hutz et al., 1998). Considerando o alto impacto na vida das pessoas, Mayer (2008) reforça a importância de aprofundar os conhecimentos da Inteligência pessoal pois ela envolve a habilidade de: (a) reconhecer informações relevantes de personalidade através da reflexão e da observação de se mesmo e dos outros; (b) formar modelos acurados de personalidade a partir destas informações; (c) guiar escolhas usando as informações de personalidade quando

relevante; (d) sistematizar objetivos, planos, e história de vida para resultados satisfatórios, conforme ilustra a Tabela 1.

**Tabela 1.***Detalhamento das dimensões da Inteligência Pessoal*

<b>Dimensão</b>	<b>Definição</b>
Reconhecer informações relevantes de personalidade	Existem múltiplas fontes de informações sobre si e os outros para tomada de decisão. A primeira diz respeito a introspecção, ou seja, a capacidade do indivíduo de acessar internamente suas experiências, pensamentos e estados mentais. A segunda informação chave é a auto-observação, como enxergamos nossos comportamentos e atitudes no mundo externo. A terceira está na informação que obtemos através da perspectiva do outro, como somos vistos e percebidos pelos outros. E a quarta se refere à capacidade de identificar características ou comportamentos-padrão e normativos dos outros.
Formar modelos acurados de personalidade	Esta área se dá na sintetização das informações obtidas anteriormente para a constituição de modelos mentais adequados sobre a própria personalidade e a de outras pessoas. Identificar o próprio padrão de funcionamento da personalidade (traços principais) e dos outros permite que o indivíduo faça escolhas mais assertivas em suas vidas.
Guiar escolhas usando as informações de personalidade	Usar os modelos de personalidades como guia permite aos indivíduos prever comportamentos de outros e mais amplamente entender o funcionamento das pessoas no mundo. Além do entendimento dos outros, o conhecimento do próprio modelo permite ao indivíduo planejar seu desenvolvimento. A clareza dos modelos de personalidade permite às pessoas encontrarem situações e grupos nos quais se sintam mais adequadas.
Sistematizar objetivos, planos, e história de vida	A partir das informações obtidas sobre si e sobre os outros, indivíduos podem definir e buscar objetivos. A construção de histórias de vida realistas e motivadoras se dará quando as pessoas gradualmente forem construindo suas biografias a partir de suas experiências, usando estas histórias para explicar, direcionar e se motivar a longo prazo.

### ***1.1.2.3 Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira***

A reflexão da conexão de questões do presente, experiências passadas e expectativas do futuro (DaSilveira, DeCastro, & Gomes, 2012; Savickas, 2012), das informações da personalidade (Mayer, 2008) ajudam a dar significado e aumentam a capacidade de escolha e tomada de decisão em carreira (Savickas, 2012). Entende-se que os interesses e escolhas ocupacionais e acadêmicas envolvam pesquisa, análise, discussão, intervenção, capacidade de se automotivar e se sentir capaz de tomar decisões (Lent, Brown, & Hackett, 1994).

Dantas e Azzi (2015) ressaltam que neste processo é importante considerar a autoeficácia como o cerne da agência humana pois impacta nas escolhas, cognição, motivação e estados afetivos. Autoeficácia é a crença do indivíduo sobre seu potencial de executar com sucesso determinadas atividades e atingir um bom nível de desempenho, ou seja, acreditar que é capaz de fazer uma determinada tarefa (Bandura, 1982). Assim, se um indivíduo acredita que pode realizar algo, é provável que ele invista esforços na execução e manutenção de ações para alcançar o resultado desejado e finalmente perceber que este empenho foi bem sucedido (Dantas & Azzi, 2015).

### ***1.1.2.4 Percepção de Sucesso na Carreira***

O sucesso na carreira é definido como a sequência de tarefas positivas e os resultados psicológicos resultantes das experiências de trabalho. Pesquisadores da área operacionalizam o sucesso profissional na carreira de duas maneiras. A primeira inclui variáveis que medem o sucesso da carreira objetiva ou extrínseca, ou seja, indicadores de sucesso na carreira que podem ser obtidos e vistos objetivamente por outros, como salário e o número de promoções na carreira. A segunda maneira de sucesso na carreira é operacionalizada por variáveis que medem o sucesso subjetivo ou intrínseco da carreira. Estas variáveis analisam julgamentos subjetivos dos indivíduos sobre suas conquistas e realizações de carreira, como, por exemplo, a satisfação profissional (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005).

Dries, Pepermans e Carlier (2008), a partir do resultado de dois estudos que analisam os diferentes significados atribuídos ao construto de sucesso na carreira trouxeram a esfera intrapessoal (questões individuais e internas) para o centro da discussão de percepção de sucesso na carreira. Além disso, a subcultura e o *background* socioeconômico podem impactar de forma significativa na forma como as pessoas constroem o significado de sucesso na carreira (Stead, 2004). Diversos fatores compõem o que se define por sucesso na carreira: sucesso no

trabalho, sucesso interpessoal, sucesso financeiro, sucesso hierárquico e sucesso na vida, status, riqueza, contribuição para a sociedade, relacionamentos familiares, realização pessoal, realização profissional e segurança (Costa, 2014). Finalmente em consonância com Ng et al. (2005), o que se pode observar é que os fatores se dividem de forma geral em fatores externos ou extrínsecos ou fatores internos ou intrínsecos para o sucesso na carreira (Dries et al., 2008).

## **1.2 Objetivos**

Tendo em vista o exposto, este estudo pretende explorar qual a relação entre a Inteligência Pessoal, os processos de Autorreflexão e Insight, Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira, Percepção de Sucesso na Carreira e características sociodemográficas em trabalhadores brasileiros. Para que isso seja possível, irá: 1) buscar evidências de validade para o teste de Inteligência Pessoal (TOPI-MINI-12) em uma amostra de trabalhadores brasileiros; 2) testar a relação entre Percepção de Sucesso na carreira, processos de Autorreflexão e *Insight*, Inteligência Pessoal e Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira; 3) verificar se há diferenças entre os níveis de escolaridade com relação às variáveis investigadas; 4) verificar se há diferença entre os processos de desenvolvimento pessoal com relação às variáveis investigadas.

## **1.3 Método**

Trata-se de um estudo quantitativo e transversal dividido em duas etapas com objetivos distintos. A primeira, de caráter exploratório, buscará evidências de validade e adequação ao contexto brasileiro do teste reduzido de Inteligência Pessoal (TOPI-MINI-12), proposto por Mayer et al. (2017). A segunda etapa, de caráter correlacional, irá levantar dados sociodemográficos e verificará se há correlação entre Inteligência Pessoal, os processos de Autorreflexão e Insight, Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira e Percepção de Sucesso na Carreira em uma amostra de profissionais brasileiros.

## Referências

- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism In Human Agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Baruch, Y. (2006). Career Development in Organization and Beyond: Balancing Traditional and Contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125-138. doi: 10.1016/j.hrmr.2006.03.002
- Costa, L. V., & Dutra, J. (2011). Avaliação da Carreira no Mundo Contemporâneo: Proposta de um Modelo de Três Dimensões. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 1(1), 1-22. doi: 10.20503/1.6493
- Costa, L. V. (2014). Sucesso na Carreira. In Siqueira, M. M. M (Org.). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (Cap. 21, pp. 280-297). Porto Alegre: Artmed.
- Dantas, M. A., & Azzi, R. G. (2015). Adaptação da Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 149-160. doi: 10.1037/t63607-000
- DaSilveira, A. C., DeCastro, T. G., & Gomes, W. B. (2012). Escala de Autorreflexão e Insight: Nova Medida de Autoconsciência Adaptada e Validada para Adultos Brasileiros. *Psico*, 43(2), 155-162.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267. doi: 10.1016/j.jvb.2008.05.005
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., & van Vianen, A. E. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de psicologia*, 44(2), 392-406.
- 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), 395-411.
- Lassance, M. C. P. (2010). *Saliência de papel, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira* (Tese de Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2012). Saliência de papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 49-61.
- Lent, R. W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying Social Cognitive Theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027

- Mayer, J. D. (2007). Asserting the Definition of Personality. *The Online Newsletter for Personality Science*, 1, 1-4.
- Mayer, J. D. (2008). Personal Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 27(3), 209-232. doi: .10.2190/IC.27.3.b.
- Mayer, J. D., Panter, A. T., & Caruso, D. R. (2012). Does Personal Intelligence Exist? Evidence From a New Ability-Based Measure. *Journal of Personality Assessment*, 94(2), 124-140.
- Mayer, J. D., Panter, A. T., & Caruso, D. R. (2017). *Test of Personal Intelligence MINI-12 (TOPI MINI-12) (4th ed): Brief Manual*. Unpublished manuscript. University of New Hampshire.
- Mayer, J. D., Lortie, B., Panter, A. T., & Caruso, D. R. (2018). Employees High in Personal Intelligence Differ From Their Colleagues in Workplace Perceptions and Behavior. *Journal of Personality Assessment*, 100(5), 539–550. doi: 10.1080/00223891.2018.1455690
- McAdams, D. P. (1992). The Five-factor Model in personality: A critical appraisal. *Journal of Personality*, 60(2), 329-361.
- McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2006). A new big five: Fundamental principles for an integrative science of personality. *American Psychologist*, 61(3), 204–217.
- Ng, W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367–408. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2005). *Personality: Theory and Research* (9th ed.) Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A developmental Theory of Vocational Behavior. In: Brown, S. D. & Brooks, L. *Career Choice and Development* (4th Ed. p.149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In: Brown, S. D. Brown & Lent, R. W. *Career development and counseling: putting theory and research to work* (p. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., ... Annelies E.M. (2009). Life Designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi: 10.1060/j.jvb.2009.04.004
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in career development. In: Super, D. E., Starishevsky, R. Matlin, N., & Jordaan, J. P. (Eds.), *Career development: Selfconcept theory* (pp. 1-16). New York: College Entrance Examination Board.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, *16*(3), 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1

Stead, G. B. (2004). Culture and career psychology: A social constructionist perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *64*(3), 389–406.

## 2 Estrutura da Dissertação

### ESTUDO 1

#### **Evidências de Validade de uma Medida para aferir Inteligência Pessoal, A Habilidade de Raciocinar sobre a Personalidade (Nota Técnica).**

##### **Resumo**

Inteligência Pessoal foi definida como a habilidade de raciocinar sobre informações relevantes da personalidade e usá-las para guiar as ações de um indivíduo e, mais amplamente, a própria vida. O objetivo deste trabalho foi adaptar e apresentar evidências de validade da versão reduzida do teste de aptidão em Inteligência Pessoal (TOPI MINI-12). Participaram 453 profissionais brasileiros, que responderam um questionário online. Os dados foram submetidos à análise Rasch. A versão final apresentou 12 itens, carregando em apenas uma dimensão. Conclui-se que os itens apresentam índices adequados ajustes ao modelo de mensuração e fidedignidade.

*Palavras-chave:* Medida de aptidão; Personalidade; Avaliação Psicológica; Inteligência Pessoal.

##### **Abstract**

Personal Intelligence has been defined as a people ability to reason about personality and use these information to guide the actions of an individual and, more broadly, life itself. This study aim to adapt and validate into Brazilian version the ability-based measure of Personal Intelligence (TOPI MINI-12). Participated 453 Brazilian workers, who accessed an online questionnaire. The data were analyzed by Rasch method. The version has 12 items, loading in only one dimension. Results and reliability indicators suggested that the items can be measured.

*Keywords:* Ability-based measure; personality; psychological evaluation; personal intelligence.

## Introdução

A busca pela compreensão de quem somos (autoconhecimento) foi endereçada por grandes filósofos em todos os tempos. Um indivíduo capaz de conhecer seu funcionamento e de outras pessoas sempre teve uma vantagem em diversas circunstâncias da vida. A história da humanidade está repleta de pensadores e estudiosos que se dedicaram ao entendimento do autoconhecimento e suas implicações para as pessoas (Mayer, Panter, & Caruso 2012).

O indivíduo tem um papel importante na construção de sua carreira na atualidade: o de lançar mão de habilidades pessoais que permitam que conheça a si mesmo, se desenvolva e faça escolhas de carreira satisfatórias. Apesar da existência de diversas categorias que buscam dar conta das diferentes facetas da inteligência, uma lacuna se apresenta nos estudos sobre o tema. Ela envolve o acesso ao entendimento geral das pessoas sobre a sua personalidade e a dos outros – o que permitiria conhecer o universo da experiência interna e externa dos indivíduos (Mayer, 2008). Este conjunto de habilidades é apresentado pela literatura científica como um novo tipo de inteligência: a inteligência pessoal (Mayer et al., 2012). Esta foi definida como a habilidade de raciocinar sobre informações relevantes da personalidade e usar essas informações para conduzir as próprias ações e, mais genericamente, a própria vida (Mayer et al., 2012).

A personalidade pode ser definida como variação única de um indivíduo sobre o design evolutivo da natureza humana, expressa como um padrão de desenvolvimento de traços disposicionais, adaptações características e histórias de vida integrativas complexas e situadas em uma cultura específica (McAdams & Pals 2006). Para Larsen e Buss (2010), a personalidade é o conjunto de traços e mecanismos psicológicos dentro do indivíduo que são organizados, relativamente duradouros e que influenciam suas interações e adaptação nas esferas intrapsíquicas, físicas e sociais. Pervin, Cervone e John (2005) apresentam a personalidade como um consistente padrão de sentimentos, pensamentos e comportamentos. Em suma, personalidade é um sistema psicológico composto por partes (emoção, cognição, motivação e traços) que interagem, desenvolvem e impactam na expressão e nos comportamentos de uma pessoa (Mayer, 2007).

O raciocínio sobre a personalidade permeia as atividades diárias. Pessoas pensam sobre os outros, falam dos outros, tomam decisões relacionadas aos outros e refletem sobre a relação com os outros. Assim pode-se concluir que Inteligência Pessoal é relevante tanto no nível pessoal quanto no nível social. Ela explica o raciocínio que os indivíduos empregam para conhecer a si mesmos e outras pessoas, permitindo eliminar os pontos cegos dos

relacionamentos. Isso conduz ao bem-estar e a relações mais agradáveis, e permite criar o futuro desejado, a partir de escolhas de vida e carreira mais adequadas (Mayer, 2014).

A Inteligência Pessoal envolve a habilidade de: (a) reconhecer informações relevantes de personalidade através da reflexão e da observação de si mesmo e dos outros; (b) formar modelos acurados de personalidade a partir destas informações; (c) guiar escolhas usando as informações de personalidade, quando relevante; (d) sistematizar objetivos, planos, e história de vida para obter resultados satisfatórios. Por meio deste ciclo, que pode ser descrito como aprendizagem-entendimento-mudança, indivíduos reconhecem e desenvolvem seu conhecimento com base na personalidade e reorganizam suas escolhas e histórias de vida e carreira. Estas habilidades que envolvem a Inteligência Pessoal resultam em um modelo que reflete a ideia de que a inteligência deve reconhecer informações, construir modelos com as informações obtidas, usá-las e sistematizá-las (Mayer, 2008).

Diante disso, a identificação deste tipo de inteligência é relevante, pois possibilita a consciência da necessidade de desenvolvimento de habilidades em um indivíduo, resultando em uma vida e em uma carreira mais satisfatórias. Assim, o presente trabalho visa apresentar evidências de validade de uma medida de Inteligência Pessoal (IP) para uso no Brasil.

Inicialmente Mayer et al. (2012) conduziram três estudos independentes para desenvolver e validar o teste de Inteligência Pessoal. A partir destes estudos houve uma evolução das versões TOPI 1.0, 1.1 e 1.2, respectivamente. As três versões testadas empiricamente foram constituídas por quatro dimensões, que correspondem aquelas propostas pela teoria da Inteligência Pessoal. A dimensão nomeada “Reconhecer informações da personalidade” foi projetada para testar a capacidade de reconhecer informações relevantes para a personalidade, desde o reconhecimento de traços de personalidade, a partir de imagem de rostos, até a identificação de estados pessoais internos (ex.: motivações, sonolência). A dimensão 2, “Formar modelos” testa o conhecimento dos traços de personalidade. A dimensão 3 “Guiar escolhas” testa a capacidade do indivíduo de usar as informações da personalidade para planejar seu desenvolvimento. Por fim, a dimensão “Sistematizar planos” testa o conhecimento de uma pessoa sobre quais metas têm maior probabilidade de dar certo e quais poderiam gerar mais conflitos.

A fim de utilizar a medida em pesquisas com amostras de profissionais e em estudos envolvendo outras variáveis, Mayer, Panter e Caruso (2017) revisaram o TOPI 1.2, que possui 134 itens e criaram uma versão reduzida composta por 12 itens, a qual será objeto deste estudo. De forma geral os resultados obtidos com a versão reduzida se assemelham aos obtidos com o

teste completo, assim apresentando evidências de validade para a versão TOPI MINI-12 (Mowlaie et al., 2016; Philips, 2016; Mayer et al., 2017).

## **Método**

Realizou-se um estudo quantitativo e transversal que buscou evidências de validade e adequação ao contexto brasileiro do teste reduzido de Inteligência Pessoal (TOPI-MINI-12), proposto por Mayer et al. (2017). O TOPI-MINI-12 é um teste de aptidão constituído de 12 itens que mede a inteligência pessoal. Os 6 primeiros itens (1 a 6) dizem respeito à dimensão de formação de modelos. Os itens sequenciais (7 a 12) pertencem à dimensão de guiar escolhas. Por se tratar de um teste de aptidão, para cada item, há uma única resposta correta. Os resultados do teste são descritos em 3 categorias: alta performance (de 11 a 12 acertos), média performance (entre 7 e 10 acertos) e baixa performance (de 0 a 6 acertos). A consistência interna (alpha de Cronbach) do instrumento original variou entre 0,65 e 0,86.

É importante salientar que a melhor forma de medir inteligências é através do uso de escalas de aptidão, por isto a escolha do teste em questão já que o construto avaliado é uma inteligência (Mayer, Lortie, Panter, & Caruso, 2018). Ainda, o autor, para a criação do instrumento, analisou a literatura científica relevante para as manifestações da Inteligência Pessoal na vida de um indivíduo e considerou a identificação de tais expressões no contexto de uma pessoa, na biografia e nas escolhas. As habilidades avaliadas incluem áreas como o autoconhecimento de suas características, capacidade de se avaliar (e avaliar outras pessoas), gerenciamento de metas pessoais e escolhas da trajetória de vida e carreira (Mayer, 2009).

## **Participantes**

O estudo de adaptação e o levantamento de evidências de validade da versão reduzida do teste de aptidão em Inteligência Pessoal (TOPI MINI-12) contou com uma amostra de 409 participantes, com idade média de 36,96 anos ( $M=36,96$ ;  $DP=9,30$ ), de ambos os sexos, dos quais 343 (75,7%) eram do sexo feminino e 110 (24,3%) eram do sexo masculino. Em relação à escolaridade, 15,7% não possuíam formação de nível superior, 25,2% possuíam superior completo e 59,1% tinham pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado). Os critérios de inclusão da amostra foram: 1) Profissionais que trabalhassem há pelo menos um ano em algum emprego efetivo; 2) Empreendedores com um ano de empresa; 3) Profissionais que tivessem mais de 18 anos. O cálculo do tamanho amostral seguiu a recomendação de Hair, Black, Babin, Anderson e Tatham (2009) de que a razão entre o número de casos e a quantidade

de variáveis seja igual ou maior do que cinco, assegurando resultados mais robustos.

### **Procedimentos de adaptação do instrumento**

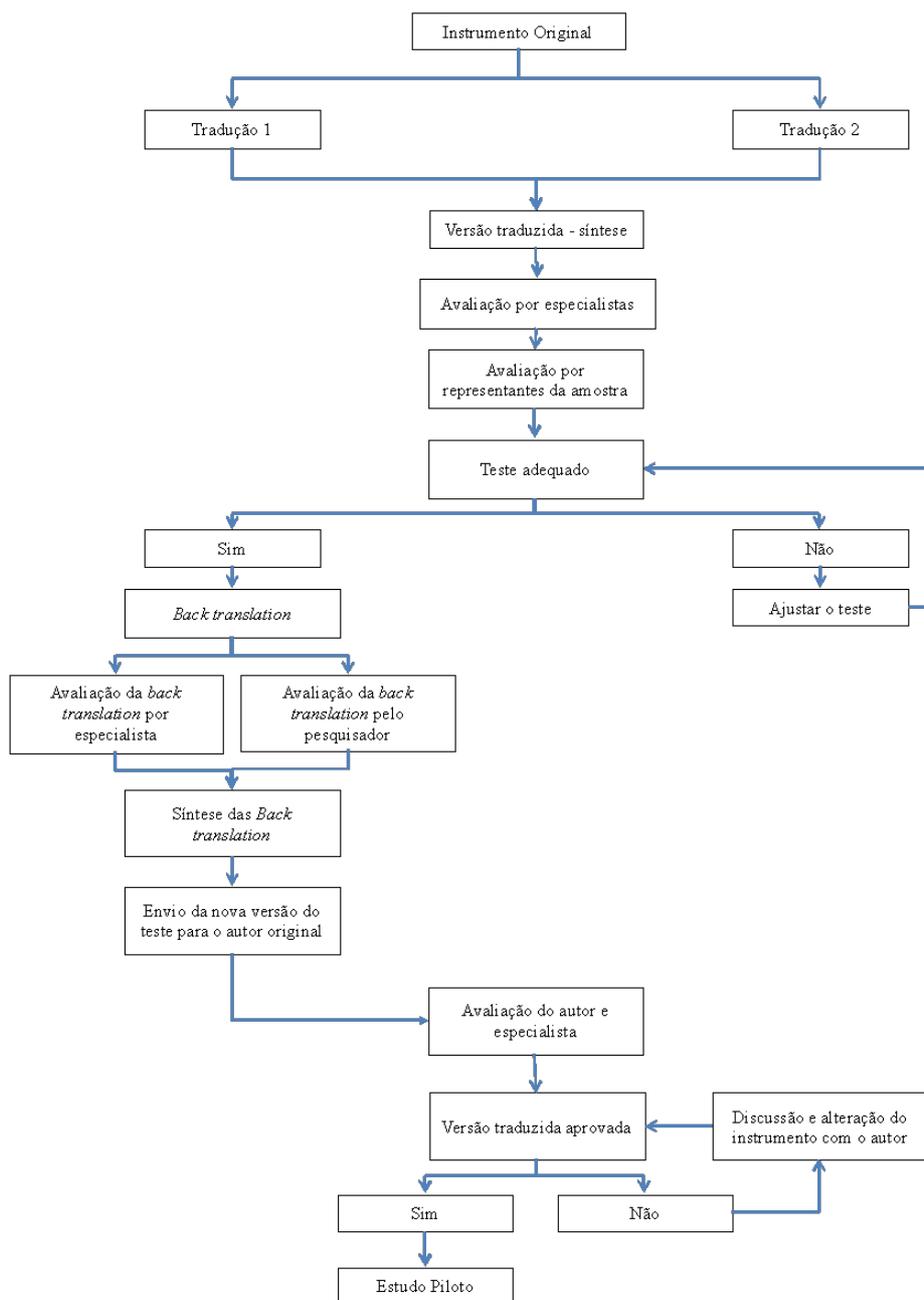
Para validação e adaptação do Teste reduzido de Inteligência Pessoal, foram observadas as etapas sugeridas por Borsa, Damásio e Bandeira (2012), assim preservando as evidências de equivalência semântica dos itens e adequando as propriedades psicométricas da nova versão do instrumento. Ainda nesta adaptação, foi observada a aderência cultural ao contexto brasileiro.

Primeiramente, o instrumento original foi traduzido para o português por dois tradutores independentes nativos na língua portuguesa e com fluência em inglês. A participação de dois tradutores é importante para minimizar possíveis vieses linguísticos, psicológicos e culturais (Borsa et al., 2012). Após, um especialista em testes psicométricos de personalidade e um representante da amostra avaliaram a tradução.

De posse das considerações, o pesquisador consolidou uma síntese da versão do instrumento adaptado para o contexto brasileiro. A síntese foi avaliada por experts em testes psicométricos de personalidade com objetivo de verificar se a adaptação não afetou o significado dos itens. Solicitou-se, então, que um novo representante da amostra verificasse se as instruções, questões e respostas estavam claras ou precisavam ser reformuladas.

Feita a revisão do teste em português, foi efetuada a etapa de *back translation*, que significa traduzir de volta para o idioma original do instrumento (Inglês) por um tradutor que não tenha participado da tradução nas etapas anteriores (Borsa et al., 2012). A *back translation* foi revisada por um especialista em avaliação psicológica e pelo pesquisador, ambos fluentes na língua inglesa. A nova tradução foi enviada ao autor do instrumento original, John D. Mayer, para sua verificação e aprovação. O autor, juntamente com outros especialistas em avaliação psicológica e em Inteligência Pessoal, fizeram sugestões de adaptação para que os itens traduzidos não perdessem seu significado original.

Feitas as alterações recomendadas, o teste foi respondido individualmente por 10 representantes da amostra, os quais informaram sobre seu entendimento acerca dos itens e foram questionados acerca da melhor forma de expressar as questões propostas por cada um deles. Verificou-se que todos os itens expressavam claramente o significado do que buscavam avaliar. As etapas descritas previamente encontram-se sintetizadas na Figura 1.



**Figura 1.** Fluxo de tradução e adaptação de instrumento

### Procedimentos éticos

A realização deste estudo seguiu rigorosamente os padrões éticos em pesquisas, de acordo com a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Na ocasião da aplicação do questionário com participantes, estes consentiram em participar da pesquisa por meio leitura e concordância com um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

## Procedimentos de coleta e análise dos dados

Após a etapa de tradução e adaptação, foi realizada a aplicação do questionário final, contendo o TOPI-MINI-12. O recrutamento dos participantes se deu por meio das redes sociais *LinkedIn*, *Instagram* e *Facebook*, e através de contatos pessoais e profissionais dos pesquisadores. Aos participantes foram enviadas informações explicando os objetivos do estudo, condições para participação e o *link* para preenchimento do questionário. Para iniciar a pesquisa, os participantes tiveram que indicar sua concordância por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

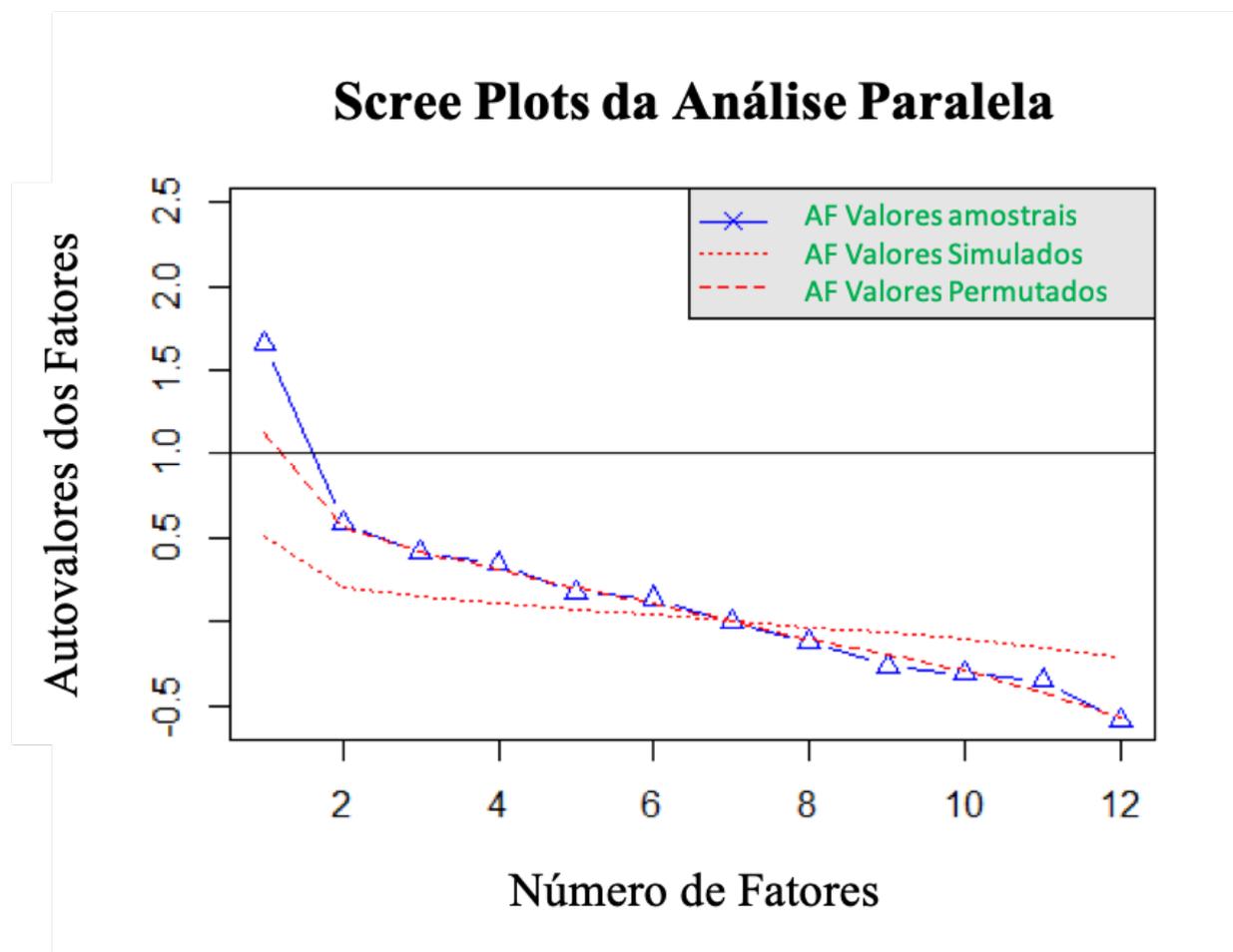
Os dados coletados foram submetidos a análises descritivas com o programa estatístico Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 23 e análise de teoria de resposta ao item (Rasch) por meio do *software Winsteps v. 3.72.2* (Linacre, 2011). A matriz de correlações tetracóricas dos itens foi submetida a uma análise paralela. A técnica consiste em comparar os autovalores empíricos com autovalores simulados em duas técnicas, simulação paramétrica (Monte Carlo) e permutação dos valores amostrais (reamostragem) (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011). Foram retidos os fatores com autovalores maiores que o percentil 95 dos autovalores simulados em ambas as condições.

Após a decisão sobre a dimensionalidade do instrumento, foi conduzida uma análise de Rasch, método da família de análises da Teoria de Resposta ao Item, para itens dicotômicos (Boone, Staver, & Yale, 2014). Nesta técnica, os parâmetros de dificuldade dos itens ( $\delta$ ) e do traço latente dos indivíduos ( $\theta$ ) são dispostos em uma mesma escala linear de logaritmos de chance (*log-odds units*), chamados *logits*. Uma função logística (monotônica crescente) é utilizada para representar a probabilidade de endosso dos itens como resultante da dificuldade dos itens e o nível do traço latente dos participantes. Como medidas de ajuste são analisados os erros quadráticos médios de cada item, INFIT e OUTFIT, considerando o intervalo de 0,5 a 1,5. Esses índices indicam o quanto o comportamento dos itens se ajusta ao modelo de mensuração em termos de respostas condizentes com o nível do traço (infit) e outliers (outfit). Por fim, a fidedignidade dos itens foi estimada pela probabilidade de ordenação dos itens, predita pelo modelo.

## Resultados

A análise paralela indicou a retenção de um único fator, conforme a Figura 2. Ao comparar os autovalores empíricos aos simulados, fica nítida a saliência do primeiro fator em relação aos demais, a partir de múltiplos critérios, como os dados simulados nos modelos

paramétricos (pontilhado menor) e por permutação de valores (pontilhado maior), assim como por critérios clássicos, como de autovalor  $> 1$  (linha horizontal).



**Figura 2.** Resultados da análise paralela

A Tabela 2 apresenta o ordenamento dos itens pelo nível de dificuldade ( $\delta$ ), medidas de ajuste e correlação item-total. O item mais fácil, considerando o nível de IP da amostra, é o item IP6. Isto quer dizer que indivíduos com pouca expressão dessa característica acertam este item. De modo inverso, o item IP3 demonstrou ser o mais difícil, exigindo o maior nível de habilidade para ser respondido corretamente.

Todos os itens apresentaram ajuste dentro do esperado nas medidas de *infit* e *outfit*. A medida de correlação item-total apresentou valores de baixos a moderados, indicando pouca variabilidade amostral e distribuição assimétrica de IP na amostra investigada. A medida de fidedignidade foi adequada, representando alta probabilidade (0,99) da ocorrência da ordenação dos itens em uma nova amostra.

**Tabela 2.**

*Medidas de Dificuldade dos Itens, Ajuste, Correlação Item-Total e Fidedignidade da Escala de Inteligência Pessoal*

Itens	$\delta$	infit	outfit	Item-total corr.
IP3	2,78	1,09	1,33	0,35
IP10	1,65	1,01	1,00	0,45
IP7	1,15	0,99	1,00	0,45
IP2	0,44	1,00	0,96	0,42
IP4	0,26	1,08	1,10	0,33
IP1	-0,10	0,95	0,89	0,42
IP9	-0,49	0,94	0,86	0,39
IP5	-0,86	0,92	0,88	0,37
IP8	-0,86	1,08	1,18	0,23
IP11	-0,96	1,00	1,13	0,28
IP12	-1,43	0,94	0,83	0,30
IP6	-1,59	0,96	0,77	0,29
Mean	0,00	1,00	0,99	0,32
SD	1,27	0,06	0,16	0,07
Reliabilit y	0,99			

Nota. Item-total corr.= Item-total *correlation*.

A Tabela 3, por sua vez, indica os escores possíveis da medida de IP, seus postos percentílicos e o escore modelado Rasch. A partir dessa tabela é possível prever os escores em futuras amostras e usar os escores modelados em outros testes estatísticos ou conhecer o nível dos sujeitos na escala padronizada de logits. Percebe-se, pelos valores da Tabela 3, que as pontuações na amostra do presente estudo foram negativamente assimétricas.

**Tabela 3.**

*Scores Brutos, Postos Percentílicos e Scores Modelados pela Análise de Rasch da Escala de Inteligência Pessoal*

Acertos	Percentil	Score Rasch
0	0	-4.21
1	0	-2.90
2	0	-2.04
3	0	-1.46
4	1	-.97
5	5	-.52
6	14	-.09
7	27	.36
8	43	.85
9	62	1.41
10	82	2.10
11	94	3.10
12	99	4.53

### **Conclusões**

No que diz respeito às duas seções testadas na versão reduzida do teste de inteligência pessoal, observou-se que na amostra brasileira os itens de avaliação carregaram em apenas em um fator, conforme observado na Figura 2. Esta possibilidade já havia sido levantada nos primeiros estudos do autor da medida em sua versão expandida. Neles, Mayer e colaboradores (2012) expõem que as correlações entre as seções do teste foram, em algumas ocasiões, mais altas do que as especificadas pela teoria, sugerindo que as quatro seções (versão completa e expandida) podem não ser suficientemente distintas umas das outras em certos casos e em certas amostras (Mayer et al. 2012).

A apresentação de evidências de validade da medida de Inteligência Pessoal TOPI MINI-12 envolveu a construtiva integração de teoria e pesquisa empírica. A presente nota técnica apresenta evidências que ajudam a confirmar, em uma amostra brasileira, uma expressão da inteligência que vem sendo investigada em outros países. Os resultados permitem observar a capacidade do teste de aptidão de exibir diferentes níveis de dificuldades em cada uma das questões avaliadas com alta probabilidade (0,99) da ocorrência da ordenação dos itens na ocasião de uma nova amostra, bem como níveis de ajuste adequados.

A partir da apresentação destas evidências de validade do instrumento, conclui-se que é possível empregá-lo em investigações que busquem verificar diferenças individuais, de forma

confiável, em um grupo diversificado, mas unificado de habilidades relacionadas à compreensão da personalidade. Considerando a importância da personalidade nos resultados da vida de uma pessoa, dispor de um instrumento que permita ao indivíduo avaliar a capacidade de entender a si próprio e tomar decisões baseadas neste entendimento, torna-se crucial na atualidade.

A consciência do grau de habilidade em IP permitirá que profissionais da área do desenvolvimento humano estimulem a expansão e o desenvolvimento desta inteligência. Finalmente, dada a incipiência do estudo sobre a Inteligência Pessoal, especialmente no Brasil, espera-se que outras pesquisas possam fazer uso do TOPI-MINI 12 para ampliar a compreensão sobre a expressão e relações desta inteligência com amostras de trabalhadores brasileiros, bem como a busca de evidências de validade da versão expandida do teste no Brasil.

## Referências

- Boone, W. J., Staver, J. R., & Yale, M. S. (2014). *Rasch analysis in the human sciences*. New York: Springer.
- Borsa, J. C., Damásio, B. R., & Bandeira, D. R. (2012). Cross-Cultural Adaptation and Validation of Psychological Instruments: Some Considerations. *Paidéia*, 22(53), 423-432. doi: 10.1590/S0103-863X2012000300014
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6ª ed). Porto Alegre, Bookman.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2010). *Personality psychology* (4th ed.). New York: McGraw Hill.
- Linacre, J. M. (2011). *A user's guide to Winsteps, Program Manual 3.74.0*. Chicago: Winsteps.com.
- Mayer, J. D. (2007). Asserting the Definition of Personality. *The Online Newsletter for Personality Science*, 1, 1-4.
- Mayer, J. D. (2008). Personal Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 27(3), 209-232. doi: .10.2190/IC.27.3.b.
- Mayer, J. D. (2009). Personal intelligence expressed: A theoretical analysis. *Review of General Psychology*, 13(1), 46–58. doi:10.1037/a0014229
- Mayer, J. D., Panter, A. T., & Caruso, D. R. (2012). Does Personal Intelligence Exist? Evidence From a New Ability-Based Measure. *Journal of Personality Assessment*, 94(2), 124-140.
- Mayer, J. D. (2014). *Personal Intelligence: the power of personality and how it shapes our lives*. New York. Farrar, Straus and Giroux.
- Mayer, J. D., Panter, A. T., & Caruso, D. R. (2017). *Test of Personal Intelligence MINI-12 (TOPI MINI-12) (4th ed): Brief Manual*. Unpublished manuscript. University of New Hampshire.
- Mayer, J. D., Lortie, B., Panter, A. T., & Caruso, D. R. (2018). Employees High in Personal Intelligence Differ From Their Colleagues in Workplace Perceptions and Behavior. *Journal of Personality Assessment*, 100(5), 539–550. doi: 10.1080/00223891.2018.1455690
- McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2006). A new big five: Fundamental principles for an integrative science of personality. *American Psychologist*, 61(3), 204–217.
- Mowlaie, M., Mikaeili, N., Aghababaei, N., Ghaffari, M., & Pouresmali, A. (2016). The relationships of sense of coherence and self-compassion to worry: The mediating role of personal intelligence. *Current Psychology*, 36(3), 1-7. doi: 10.1007/s12144-016-9451-1.

- Phillips, K. G. (2016). *Navigating Barriers at Work: Exploring the Perceptions Of Employees With Disabilities* (Doctoral Dissertation). University of New Hampshire, Durham, NH, United States.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2005). *Personality: Theory and Research* (9th ed.) Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological Methods, 16*(2), 209-220.

## ESTUDO 2

### **Habilidades para a construção de uma carreira de sucesso em profissionais brasileiros**

#### **Resumo**

O cenário de mudanças cada vez mais aceleradas e desordenadas exige, dos trabalhadores da atualidade, o desenvolvimento de habilidades que os possibilitem desenvolver projetos de carreira satisfatórios. Este artigo teve como objetivo explorar as relações entre as características Sociodemográficas, os processos de Autorreflexão e *Insight*, Inteligência Pessoal, Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira e Percepção de Sucesso na Carreira em uma amostra de 453 trabalhadores brasileiros que responderam um questionário *online*. Para investigar a associação entre subescalas foram calculadas correlações bivariadas de Pearson entre os escores dos instrumentos. Com exceção da Inteligência Pessoal, todas as variáveis do estudo apresentaram correlações positivas. Espera-se este estudo reforce a importância em desenvolver competências nos indivíduos que permitam a construção de carreiras de sucesso.

*Palavras-chave:* desenvolvimento profissional; planejamento de carreira; adultos; sucesso profissional.

#### **Abstract**

The scenario of increasingly rapid and disorderly changes requires the development of skills that enable professionals to develop satisfactory career projects. This article aimed to explore the relationships between Sociodemographic characteristics, Self - reflection and Insight processes, Personal Intelligence, Self - efficacy in Career Decision Making and Career Success Perception in a sample of 453 Brazilian workers who answered an online questionnaire. To investigate the association between subscales, Pearson's bivariate correlations were calculated between instrument scores. With the exception of Personal Intelligence, all variables of the study showed positive correlations. We expect that this study reinforces the importance in developing skills in the individuals that allow the construction of successful careers.

*Keywords:* professional development; career planning; adults; occupational success.

## **Introdução**

Vivemos em um mundo complexo, inseguro e instável, que é habitado por pessoas que também são complexas e, muitas vezes, imprevisíveis. Esta nova ordem alterou a dinâmica organizacional e as atuais estruturas de trabalho (Ribeiro, 2015). Para trabalhar carreira neste contexto de inconstância, é imprescindível compreender o impacto da instabilidade e da incerteza. Dessa forma, é possível construir estratégias que contribuam para reduzir as consequências negativas dessas mudanças e maximizar as possibilidades de crescimento pessoal (Faria & Loureiro, 2012). Tal conjuntura exige que os profissionais desenvolvam competências bastante distintas das requisitadas no século XX (Duarte et al., 2010).

Neste cenário, altamente volátil, a transição de carreira fez necessária a adaptação dos indivíduos, no que diz respeito a seus propósitos, valores, atitudes pessoais, profissionais e, conseqüentemente, seus comportamentos (Baruch, 2006). A escolha de carreira tornou-se um processo abrangente, significativo e intrínseco, que se dá a partir das interações dinâmicas com os diversos contextos socioeconômicos, culturais e relacionais. Para os estudiosos do tema, a questão deixa de ser apenas entender como as carreiras se desenvolvem no decorrer dos tempos e passa a envolver a compreensão sobre como as pessoas estão construindo suas vidas, a partir de suas experiências pessoais e profissionais (Faria & Loureiro, 2012). Diante disso, o indivíduo passa a ser central, uma vez que a construção de carreira não é mais conduzida exclusivamente pelas organizações, mas passa a ser também sua responsabilidade (Duarte et al., 2010).

Esta responsabilidade é mais complexa e dinâmica do que já foi um dia. Na atualidade, os múltiplos compromissos, deveres e papéis desempenhados, em um cenário de mudanças rápidas, ambiguidade e falta de segurança geram motivos para o incremento do estresse e da ansiedade e a pressão relacionada às tomadas de decisão de carreira (Baruch, 2006). Esta deixou de ser concebida a partir do foco na trajetória laboral dentro das organizações e passou a ser substituída por formas diversas de autogestão das carreiras (Costa & Dutra, 2011). Como consequência destas transformações, o construto carreira precisou ser atualizado e diversas teorias e modelos foram propostos para explicar estas mudanças. A construção e o desenvolvimento da carreira no decorrer do tempo são relevantes; contudo, ainda é importante formular um melhor entendimento de como as pessoas se transformam através de seus trabalhos. Os profissionais precisam aprender a investir nas atuais competências para melhor

se adaptarem e também desenvolver novas para sobreviverem em um mercado dinâmico (Duarte et al., 2010).

A construção da carreira deve permitir a reflexão sobre o autoconceito e encorajar os indivíduos a considerá-lo nas escolhas profissionais (Savickas, 2002). Os autoconceitos são resultado da organização de características percebidas através de significados que o indivíduo atribui a elas. Ou seja, o autoconceito é um retrato do indivíduo sobre si mesmo, que está inundado de significados resultante das interações em diferentes situações, ocupações e relações (Super, 1963). Assim, a escolha de uma profissão por um indivíduo representa o esforço de implementar de forma adequada seu autoconceito, considerando, para isso, a personalidade e as experiências de vida (Thompson et al., 1984). Portanto, na expressão de uma preferência vocacional o indivíduo atribui uma terminologia que descreve a ideia do tipo de pessoa que é. Quando na ocupação escolhida, esta pessoa busca implementar a ideia que tem de si. Ao se estabelecer em uma profissão ela alcança a autorrealização (Super, 1963).

O paradigma do *Life Design* tem por objetivo ajudar os indivíduos a perceber como estão interpretando sua realidade, executando suas tarefas, qual o significado destas experiências, e como interagem essas representações na sua história de vida. Segundo esse modelo de construção da vida, é importante considerar alguns pressupostos, como o impacto dos contextos nas escolhas, a trajetória de vida como processo dinâmico, a não linearidade das escolhas de carreira, as múltiplas realidades das pessoas e os padrões individualizados (Duarte et al., 2010).

Desta maneira é fundamental entender carreira como a construção e o desenvolvimento do comportamento vocacional de um mesmo indivíduo ao longo do tempo, uma vez que a sequência de ocupações e experiências fazem parte de sua carreira e, conseqüentemente do seu “curso de vida” (Savickas, 2002). Neste curso de vida é necessária a capacidade reflexiva (Autorreflexão e *Insight*) para identificar como trabalhar as competências, autoconceitos e traços individuais (Inteligência Pessoal), promovendo adaptação e a percepção sobre a própria capacidade de fazer escolhas de carreira assertivas (Autoeficácia na Tomada de Decisão em Carreira), conseqüentemente desenvolvendo novas competências para sobreviver e prosperar (Percepção de Sucesso em Carreira) em um mercado de trabalho altamente volátil (Duarte et al., 2010).

### **Habilidades dos Profissionais para Construção de Carreira em um Mundo Dinâmico**

### ***Autorreflexão e Insight***

No mercado de trabalho atual, a capacidade das pessoas de conhecerem a si próprias e utilizarem suas principais características nas escolhas de vida torna-se muito importante para a construção e o desenvolvimento de carreira. Conhecer e acessar os próprios pensamentos, sentimentos e comportamentos faz parte do conceito de autorreflexão proposto por Carver e Scheier (1998). Estudos acerca dessa temática apresentam a importância do autoconhecimento para o desenvolvimento dos indivíduos, além de evidenciarem que eles normalmente possuem um entendimento limitado sobre o autoconhecimento. Esse achado não surpreende, quando consideramos a natureza multifacetada do *self*, a qual contempla diversas funções, habilidades e características (Mayer, 2008). O *self* é o que a pessoa é, e pode mudar de acordo com a interação em diferentes ambientes (Super, 1963).

Para alguns pesquisadores, a constituição e o esclarecimento das percepções sobre si, os autoconceitos, podem ser beneficiados por dois processos distintos. O primeiro, autorreflexão, diz respeito à atividade de refletir e avaliar os próprios pensamentos, sentimentos e comportamentos. Já o segundo, *insight*, se traduz na capacidade de raciocinar e entender os pensamentos, sentimentos e comportamentos. Ambos os processos são muito importantes, pois um indivíduo pode pensar exaustivamente sobre si, sem chegar a um entendimento claro sobre o que está sentindo, ou sobre o porquê de se comportar de determinada forma (DaSilveira, DeCastro, & Gomes, 2012). A importância do autoconhecimento e do conhecimento dos outros na formação da identidade se torna, portanto, crucial à adequação à sociedade, às instituições e à carreira (Mayer, Lortie, Panter, & Caruso, 2018).

### ***Inteligência Pessoal***

É evidente que o indivíduo tem um papel importante na construção de sua carreira na atualidade: o de lançar mão de habilidades pessoais que permitam o autodesenvolvimento e escolhas de carreiras satisfatórias. A literatura científica apresenta este conjunto de habilidades como um novo tipo de inteligência, a Inteligência Pessoal (IP) (Mayer, Panter, & Caruso, 2012).

A inteligência pode ser compreendida como: (a) capacidade de responder e processar fatos e dados, (b) habilidade de pensar de forma abstrata, (c) capacidade sensorial, capacidade perceptual, rapidez e flexibilidade de associação, imaginação, (d) capacidade de adaptação a novas situações, (e) capacidade de regular e entender seus instintos emocionais e biológicos, (f) capacidade de aprender e adquirir novos conhecimentos, (g) capacidade de processar

informações e (h) sensação, percepção, associação, memória, raciocínio, e julgamento (Sternberg, 2000). Este grande conjunto de habilidades intelectuais pode ser caracterizado como Inteligência Geral, que é a capacidade de uma pessoa para resolver problemas independentemente da área.

Atualmente, alguns pesquisadores estudam um segundo nível de inteligência, referido como Inteligências Amplas. Estimam a existência de uma quantidade entre 8 e 16 tipos de Inteligências Amplas, que exibem independência parcial da capacidade mental como um todo. Dentre estas inteligências, algumas são focadas em “coisas” e outras em “pessoas”. Dois exemplos são o raciocínio sobre objetos no espaço, e a inteligência matemático-quantitativa, que também se preocupa com as qualidades numéricas dos objetos. Em comparação, a Inteligência Pessoal (IP), definida como a capacidade de raciocinar sobre a própria personalidade e a de outras pessoas, está focada nas pessoas, assim como as inteligências emocionais e sociais. A inteligência verbal é provavelmente próxima do meio termo, uma vez que a compreensão do idioma requer vocabulário e compreensão nos domínios das “coisas” e das “pessoas” (Mayer & Skimmyhorn, 2016).

Muitos estudos buscam a compreensão das diversas facetas da inteligência, contudo uma brecha se apresenta nesta área de estudo. Ela diz respeito ao entendimento que as pessoas desenvolvem sobre a organização do sistema psicológico que elabora as motivações, emoções, cognição, comportamentos entre outros, ou seja, a personalidade. Mayer (2015) define personalidade como o sistema organizado de desenvolvimento de cada indivíduo, que é representado pelas ações, motivações, emoções, pensamentos, planos sociais e outros subsistemas psicológicos. Corroborando com esta ideia, a personalidade pode ser entendida como um conjunto organizado de sentimentos, pensamentos e comportamentos (Pervin, Cervone, & John, 2005). Para Mayer (2008) esta inteligência que trata dos aspectos previamente abordados, a inteligência da personalidade ou Inteligência Pessoal (IP), pode ser entendida como a habilidade de: (a) reconhecer informações relevantes de personalidade através da reflexão e da observação de si mesmo e dos outros; (b) formar modelos acurados de personalidade a partir destas informações; (c) guiar escolhas usando as informações de personalidade quando relevante; (d) sistematizar objetivos, planos, e história de vida para resultados satisfatórios. (Mayer et al., 2018)

Além disso, cabe destacar que a IP é considerada uma inteligência mais ampla que a Inteligência Emocional (IE), pois lida com um grupo mais geral de experiências internas, incluindo autoconhecimento e implementação de objetivos. A IE, por outro lado, endereça

motivos e autoconceitos relacionados à emoção. Quando comparada com a Inteligência Social, vemos a que IP detém a capacidade do sistema mental em se manter coerente, funcional e significativo. Por outro lado, a Inteligência Social foca no raciocínio social, incluindo memória social, entendimento das situações sociais e relacionamento social. A IP também possui uma abrangência social, contudo, é orientada pelas informações relativas à personalidade, como dois ou mais traços de personalidade podem se adequar e se relacionar. Para Mayer, a Inteligência pessoal está associada à capacidade dos indivíduos de se resguardarem de problemas mentais, de promover sua própria felicidade, e de se comprometer com melhores relações sociais (Mayer, 2008). A utilização das informações relevantes da personalidade permeia nossas atividades diárias. Pessoas pensam sobre os outros, falam dos outros, refletem sobre o impacto de suas ações nos outros e tomam decisões de vida e carreira considerando os outros. Pode-se assim concluir que a Inteligência Pessoal é importante tanto no nível individual, quanto no nível social, pois permite ao indivíduo explicar o raciocínio utilizado para entender a si e aos outros e então tomar decisões e construir o futuro desejado (Mayer, 2014).

Finalmente, em um cenário cheio de instabilidades e mudanças constantes, ajustar-se à sociedade é uma tarefa cada vez mais difícil. Evidências da literatura apontam que, juntamente com a percepção de oportunidades profissionais, a autoeficácia, a exploração de informação e uma baixa percepção de barreira, a tomada de consciência sobre si torna-se preditora de decisão de carreira (Teixeira, 2002). Em razão disso, a identificação deste tipo de inteligência possibilitará a tomada de consciência acerca da necessidade de desenvolvimento destas habilidades do indivíduo, resultando assim em escolhas de vida e carreira mais satisfatórias (Mayer, 2008).

### ***Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira***

A construção de carreira, por parte dos indivíduos, pressupõe a busca de informações, reflexões críticas sobre a escolha profissional, o entendimento do contexto para uma possível transição, dentre outros (Dantas & Azzi, 2015). Conectar as experiências passadas, as indecisões do presente e as possibilidades do futuro ajuda a atribuir significado e esclarecimento, e aumenta a habilidade da tomada de decisão em carreira (Savickas, 2002).

Antes que a tomada de decisão sobre qual caminho de carreira seguir seja feita, é necessário que o indivíduo acredite na própria capacidade de tomar tal decisão. O termo autoeficácia para as escolhas vocacionais diz respeito à crença do indivíduo sobre suas

capacidades de executar, com sucesso, determinadas atividades e atingir um considerável nível de desempenho, ou seja, acreditar que é capaz de fazer uma determinada tarefa (Bandura, 1982). Diversos comportamentos de realização são influenciados pela autoeficácia, como a escolha de tarefas, a persistência e manutenção de tarefas, a capacidade de depositar esforços em uma atividade e a busca e desenvolvimentos de competências (Schunk, 1991). No contexto de carreira, a autoeficácia está relacionada à reflexão que as pessoas fazem a respeito do que elas se sentem capazes de fazer e do que as impede de escolher determinadas ocupações, ou empreender possíveis transições (Betz, 2004). Uma vez que o indivíduo acredita que é capaz de algo, a tomada de decisão se torna um processo mais natural (Dantas & Azzi, 2015).

Picard (2012) apresenta possíveis barreiras que podem reduzir a autoeficácia dos indivíduos, aumentando seu nível de indecisão acadêmica e em relação às escolhas de carreira. São elas: a falta de autoconhecimento (incertezas sobre o *self*, um autoconceito impreciso ou difuso podem gerar ansiedade no momento da decisão), a falta de prontidão (comprometimento inadequado no processo), a ausência de um método de tomada de decisão (dificuldade em decidir entre opções de atratividade similar), a falta de informação (conhecimento insuficiente do mercado ou oportunidades), barreiras externas (eventos ou questões que não dependem da agência do indivíduo mas pode impactar na decisão), e crenças disfuncionais (expectativas negativas superestimadas e irrealistas da incapacidade de atingir objetivos).

Ao analisar a lista de possíveis barreiras, compreende-se que a autoeficácia na tomada de decisão em carreira considera os aspectos motivacionais e cognitivos para identificação e expansão de interesses relacionados à carreira profissional. Aspectos como autoavaliação, obtenção de informação profissional, escolha de objetivos, planejamento e resolução de problemas compõem a autoeficácia para a tomada de decisão de carreira (Dantas & Azzi, 2015). Tendo em vista os elementos que compõem a autoeficácia para a tomada de decisão de carreira, Savickas (2002) defende que a qualidade na implementação do autoconceito, permitirá uma tomada de decisão mais adequada e, conseqüentemente, impactará positivamente no grau de satisfação dos trabalhadores.

### **Percepção de Sucesso na Carreira**

A satisfação e o sucesso na carreira são preocupações para organizações e indivíduos. Não só porque a percepção de sucesso impacta na produtividade e engajamentos dos funcionários, mas, principalmente, porque contribui para o bem-estar ao longo de sua trajetória de vida (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). Inicialmente é importante considerar que as

trajetórias de carreira podem ser compreendidas a partir de uma perspectiva objetiva ou de uma perspectiva subjetiva. A primeira está relacionada à sequência e duração das posições de trabalho ocupadas por um indivíduo. Já a segunda, se refere ao ponto de vista do sujeito, ou seja, como ele atribui significado pessoal às ocupações, às ações e às experiências em uma história de vida e trabalho. Desta maneira, o sucesso e a satisfação na carreira seriam resultantes de uma combinação entre os interesses e habilidades e as demandas e recompensas de uma determinada posição, além do significado atribuído a estas experiências ao longo da trajetória dos indivíduos (Savickas, 2002). Adicionalmente, Dai e Song (2016) definem o sucesso na carreira como a expansão da experiência pessoal e acumulação de realizações reais ou percebidas das pessoas no decorrer de suas vidas.

A literatura indica que inúmeros significados podem ser atribuídos ao sucesso na carreira, dependendo, principalmente, do indivíduo ou do grupo ao qual ele pertence (AdamsonDoherty, & Viney, 1998). A faceta objetiva de uma carreira é mais facilmente observável e mensurável, por exemplo por meio de remuneração, promoções e status da ocupação, os quais têm sido compreendidos de forma similar em diversas sociedades. Por outro lado, a faceta subjetiva da carreira se refere à satisfação de aspectos relevantes para cada indivíduo, ou seja, é uma percepção pessoal (Dries, Pepermans, & Carlier, 2008). Segundo esta perspectiva mais intrínseca, o sucesso na carreira pode ser definido pelo somatório de resultados psicológicos e profissionais positivos, resultantes de experiências no trabalho (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995).

Como visto acima, existem inúmeros entendimentos do que é sucesso na carreira. Nestas descrições observamos várias dimensões, tais como resultados financeiros, promoções, atingimento de metas, adaptabilidade, capacidade de atuar em trabalhos complexos, empregabilidade, equilíbrio vida-trabalho, realização pessoal, orgulho do que se faz, reconhecimento, pertencimento dentre outros. Assim podemos entender a percepção de sucesso na carreira como construto multidimensional que precisa necessariamente considerar aspectos objetivos e subjetivo e precisa ser constantemente avaliado na trajetória de vida dos indivíduos (Costa, 2014).

Tendo em vista a relevância dos construtos apresentados para a construção da carreira de um indivíduo na contemporaneidade, o presente estudo objetivou explorar as relações entre características sociodemográficas, os processos de autorreflexão e *insight*, a inteligência pessoal, a autoeficácia na tomada de decisão de carreira e a percepção de sucesso na carreira

em uma amostra de trabalhadores brasileiros. Com base na literatura existente da área, foram definidas seis hipóteses para o presente estudo, as quais serão apresentadas a seguir.

Conforme Teixeira (2002), é muito importante que as pessoas possuam clareza de quem são, assim terão uma possibilidade maior de pensar em planos e tomar decisões que sejam coerentes com suas características. Somadas ao autoconhecimento, as reflexões críticas sobre a escolha profissional, a coleta de informações, o entendimento do cenário para uma mudança de carreira, etc., aumentam a confiança do indivíduo em sua capacidade de empreender uma transição (Dantas & Azzi, 2015). Desta forma, a consciência da adequada combinação entre o que deseja, as capacidades, as demandas e recompensas de uma determinada posição resultariam em sucesso e satisfação no trabalho (Savickas, 2002). Portanto, as duas primeiras hipóteses do estudo são:

*H1: Autorreflexão e Insight terão correlação positiva com Percepção de Sucesso na Carreira.*

*H2: Autorreflexão e Insight terão correlação positiva com Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira.*

Assumindo que: (1) a inteligência pessoal foi definida como a capacidade de pensar racionalmente e precisamente sobre informações relevantes da personalidade, de si e dos outros e utilizar essas informações para conduzir as próprias ações e mais genericamente a própria vida (Mayer et al., 2018); (2) a personalidade é um sistema complexo, formado pelo padrão de sentimentos, pensamentos e comportamentos que se relacionam (Pervin et al., 2005); Autorreflexão e *Insight* compreendem a identificação e entendimento dos próprios pensamentos, sentimentos e comportamentos (DaSilveira et al., 2012). E tendo em vista a proposição de Mayer (2008), de que a clareza e reflexão sobre os modelos de personalidade permitem às pessoas encontrarem situações e grupos nos quais se sintam mais adequadas. Assim, estes indivíduos tomam decisões e constroem suas biografias a partir de suas experiências, usando estas histórias para explicar, direcionar e se motivar a longo prazo. Com isto propõe-se a terceira, quarta e quinta hipóteses do estudo:

*H3: Autorreflexão e Insight terão correlação positiva com Inteligência Pessoal;*

*H4: Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira terá correlação positiva com Inteligência Pessoal.*

*H5: Inteligência Pessoal terá correlação positiva com Percepção de Sucesso na Carreira.*

A premissa da teoria da construção de carreira é considerar a trajetória do comportamento vocacional e não o comportamento vocacional em si. Ou seja, além de considerar os aspectos objetivos como as ocupações do indivíduo, ela considera os aspectos

subjetivos, como o significado atribuído às ocupações (Savickas, 2005). Deste modo, faz parte do processo de construção da trajetória a crença do indivíduo sobre poder realizar, executar ou tomar uma decisão em direção ao resultado desejado (Dantas & Azzi, 2015). Sendo assim, como sexta hipótese do estudo espera-se que: Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira terá correlação positiva com Percepção de Sucesso na Carreira.

*H6: Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira terá correlação positiva com Percepção de Sucesso na Carreira.*

## **Método**

Estudo transversal, correlacional, do tipo levantamento com amostra por conveniência de profissionais brasileiros. Foram investigadas as associações intersujeitos nas variáveis de interesse: entre Inteligência Pessoal e as dimensões de autorreflexão e insight e autoeficácia na tomada de decisão de carreira e Percepção de Sucesso na Carreira.

## **Participantes**

A amostra do estudo foi composta por 453 participantes, selecionados por conveniência. A maioria eram casados ou tinham união estável (57,6%). Os demais eram solteiros (34,2%) e divorciados ou separados (8,2%). No que diz respeito à formação, 46,2% possuíam Pós-graduação lato sensu (especialização ou MBA), 25,2% possuíam ensino superior completo, 15,7% não haviam terminado o ensino superior e 12,9% Pós-graduação stricto sensu (mestrado ou doutorado). Em sua maioria, os participantes estavam empregados (69,3%), seguidos de profissionais autônomos (13%) e empreendedores (10,2%).

## **Instrumentos**

Os participantes responderam a um questionário *online* com questões sobre dados sociodemográficos e laborais, e escalas para aferir Autorreflexão e Insight, aptidão em Inteligência Emocional (TOPI-MINI-12), Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira e Percepção de Sucesso na Carreira. As medidas encontram-se descritas a seguir:

*Dados sociodemográficos:* foram avaliados por meio de um questionário com perguntas referentes a aspectos pessoais de uma forma geral (idade, sexo, renda, estado civil, número filhos, formação acadêmica, entre outros).

*Autoconsciência privada.* Foi avaliada por meio da Escala de Autorreflexão e *Insight*, criada por Grant, Franklin, e Langford (2002), validada e adaptada para uso no Brasil por DaSilveira

et al. (2012). Esta escala é composta por 20 itens, pontuados por escala Likert de 5 pontos. Oito itens são referentes à dimensão *Insight* que verifica o estado de entendimento interno que se tem sobre seus pensamentos, sentimentos e comportamentos (Ex: “Eu normalmente estou ciente de meus pensamentos”; alpha de Cronbach = .90), e doze itens, à dimensão Autorreflexão que avalia a identificação e inspeção dos pensamentos, sentimentos e comportamentos próprios (Ex: “Eu não penso muito frequentemente em meus pensamentos”; alpha de Cronbach = .82).

*Inteligência Pessoal*. Foi avaliada por meio do Teste de Inteligência Pessoal – versão reduzida (TOPI-MINI-12) criado por Mayer, Panter, e Caruso (2017): Trata-se de um teste de aptidão composto de 12 itens, divididos em dois grupos de seis. Os 6 primeiros (itens 1 a 6) dizem respeito à dimensão de Formação de Modelos, que avalia a capacidade de identificar o próprio padrão de personalidade e dos outros para a tomada de decisão (Ex: “Um jogador profissional de futebol recordou de todas reportagens e entrevistas negativas sobre o seu rendimento no campeonato anterior. Ele usou essas lembranças para:”) e os itens sequenciais (itens 7 a 12) constituem a dimensão de Guiar Escolhas, que avalia a capacidade do indivíduo a usar os modelos identificados de personalidade para prever e entender o comportamento das pessoas (Ex: “Leve em consideração as frases seguintes: -Um estudante acredita saber boa parte do conteúdo de uma prova de matemática que está para acontecer. -Seu professor, que gosta dele, diz que o estudante não entendeu o suficiente para ir bem. -Os amigos do estudante não têm certeza se o ele sabe ou não o suficiente. O estudante deveria concluir que:”). Por ser um teste de aptidão, para cada item existe uma única resposta correta. Os resultados do teste são descritos em três categorias: alta performance (de 11 a 12 acertos), média performance (entre 7 e 10 acertos) e baixa performance (de 0 a 6 acertos). Os estudos de validação apresentaram consistência interna (alpha de Cronbach) entre 0,66 e 0,86 (Mayer et al., 2017).

*Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira*. Foi avaliada por meio da Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira desenvolvida por Betz, Klein e Taylor (1996), validada e adaptada para uso no Brasil por Dantas e Azzi (2015). Apresenta um conjunto de 25 itens, que avaliam 3 dimensões, os quais devem ser respondidos utilizando uma escala Likert de 10 pontos que avalia o nível de confiança para tomar decisões (1 = “Nada confiante” e 10 = “Totalmente confiante”). A primeira dimensão, Desenvolvimento de Carreira e inserção no trabalho diz respeito à realização das tarefas, à busca de informações, selecionar metas e planejamento para o trabalho e, sobretudo afazeres relacionados ao ingresso no mundo do trabalho que estejam relacionados com o indivíduo (12 itens;  $\alpha = .89$ ; Ex: “Determinar qual

seria o meu emprego ideal ). A segunda, Escolha da formação acadêmica e profissional, se refere à escolha de cursos de formação acadêmica, bem como de experiências profissionais (nove itens;  $\alpha = .85$ ; Ex: “Efetuar um planejamento dos meus objetivos acadêmicos/profissionais para os próximos cinco anos.”). Por fim, a terceira, Reavaliação de Planejamento de Carreira avalia as tarefas de resolução de problemas e planejamento quando não satisfeito ou a necessidade de alterações das escolhas realizadas inicialmente (quatro itens;  $\alpha = .77$ ; Ex: “Decidir o que valorizo mais em uma atividade profissional.”). A escala total obteve o coeficiente de  $\alpha$  de 0,93, indicando alta consistência interna para todos os fatores e o escore total.

*Percepção de Sucesso na Carreira.* Foi avaliada por meio da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Reduzida, desenvolvida por Costa (2010). Trata-se de um conjunto de 10 itens, que avaliam 4 dimensões da Percepção de Sucesso na Carreira e devem ser pontuados utilizando uma escala Likert de 5 pontos. A dimensão Objetiva diz respeito aos aspectos extrínsecos da carreira, como remuneração e status hierárquico (cinco itens;  $\alpha = .81$  ; Ex: “A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira.”). A dimensão Subjetiva, por sua vez, avalia questões intrínsecas, como sentir-se competente, gostar e ter orgulho do que faz, estar em constante desenvolvimento, inovar e realizar atividades gratificantes. (cinco itens;  $\alpha = .80$ ; Ex: “Tenho orgulho do que faço profissionalmente.”). A escala possui consistência interna (alpha de Cronbach) igual a 0,83.

### **Procedimentos de coleta de dados**

O recrutamento dos participantes se deu por meio das redes sociais *LinkedIn*, *Facebook* e *Instagram*, e através de contatos pessoais e profissionais do pesquisador. Aos participantes foi enviada uma breve explicação dos objetivos do estudo, condições para participação e endereço para preenchimento do questionário.

Para realização deste estudo foram rigorosamente atendidos os padrões éticos em pesquisas com seres humanos, de acordo com a Resolução do Conselho Nacional em Saúde 466/2012. O projeto foi submetido à Comissão Científica e ao Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Na ocasião da aplicação do questionário com participantes, estes consentiram em participar da pesquisa por meio leitura e concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

### **Procedimentos de Análise de Dados**

Os dados coletados para este estudo foram submetidos a análises descritivas de média e frequência e a análises de correlações. Foram realizadas análises fatoriais exploratórias de todas as subescalas e calculados os escores fatoriais para uso nas análises subsequentes. Foi utilizado o programa estatístico Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 23.

## Resultados

Para investigar a associação entre as subescalas, foram calculadas correlações bivariadas de Pearson entre os escores dos instrumentos. Apresenta-se na Tabela 4 abaixo a matriz de correlação das variáveis de inteligência pessoal (IntPess), autorreflexão (*AutRreflex*) e *insight* (*Insight*), percepção de sucesso na carreira (dimensões: Objetiva – PSC\_O e Subjetiva PSC\_S) e autoeficácia na tomada de decisão de carreira (dimensões de: Desenvolvimento de Carreira e Inserção no Trabalho – TDC\_DI, Escolha da Formação Acadêmica e Profissional – TDC\_FA e Reavaliação de Planejamento e Carreira – TDC\_RP).

É possível observar correlação significativa e positiva (fraca) de autorreflexão com *insight*. Por fazer parte do mesmo construto este resultado indica que quanto maior o nível de autorreflexão maior será o nível de *insight*. Podemos da mesma forma, observar uma correlação significativa e positiva do *Insight* com outras variáveis como: percepção de sucesso na carreira, PSC\_O (fraca), PSC\_S (fraca); autoeficácia na tomada de decisão de carreira, TDC\_DI (fraca), TDC\_FA (fraca), TDC\_RP (fraca). Estes resultados apontam que, quanto maior o nível de *insight*, maior será a percepção de sucesso na carreira e mais autoeficácia na tomada de decisão de carreira terá o indivíduo.

Adicionalmente, percebe-se correlação significativa e positiva das dimensões da Autoeficácia na Tomada de Decisão em Carreira com a variável TDC\_DI, e correlações fracas com as outras variáveis (autorreflexão, *insight*, PSC\_O e PSC\_S). Contudo, conforme esperado, observa-se que esta variável tem correlação mais forte com as dimensões do mesmo construto TDC\_FA (elevada) e TDC\_RP (elevada).

Da mesma forma se comporta a Percepção de Sucesso na Carreira, que apresenta uma alta correlação positiva com suas dimensões e uma correlação positiva mais baixa com as variáveis dos outros construtos (autorreflexão, *insight*, TDC\_DI, TDC\_FA e TDC\_RP). Estas informações nos indicam que na medida que uma variável aumenta, as outras também tendem a aumentar, com exceção da Inteligência Pessoal. Como se pode verificar na Tabela 4, esta variável não possui correlação com nenhuma outra.

**Tabela 4.**

*Matriz de correlações bivariadas entre as variáveis de inteligência Pessoal, autorreflexão e insight, percepção de sucesso na carreira e autoeficácia na tomada de decisão de carreira.*

	IntPess	AutRreflex	Insight	PSC_O	PSC_S	TDC_DI	TDC_FA
AutReflex	0,02						
Insight	0,04	0,23*					
PSC_O	0,06	0,07	0,3*				
PSC_S	0,04	0,15*	0,29*	0,46*			
TDC_DI	-0,05	0,16*	0,39*	0,28*	0,38*		
TDC_FA	0,1	0,13*	0,42*	0,35*	0,43*	0,77*	
TDC_RP	-0,01	0,15*	0,34*	0,25*	0,31*	0,75*	0,66*

Nota. \*  $p \leq 0,05$

Para investigar eventuais diferenças entre os sexos, foram conduzidos testes *t* de *Student*. Conforme Tabela 5, não foram encontradas diferenças de médias entre os sexos. Com o intuito de comparar as médias das variáveis em função do estado civil, nível de escolaridade, situação profissional e faixa salarial foram conduzidas análises de variância (ANOVA), com testes post hoc de Games-Howell para comparações entre os grupos desbalanceados e com heterocedasticidade (as variâncias dos valores não foram iguais).

**Tabela 5**

*Teste t para diferença entre sexo*

	Masculino		Feminino		<i>test t</i>	
	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>t (df)</i>	<i>p</i>
Inteligência Pessoal	0,11	0,65	-0,03	0,7	1,71 (406)	0,09
Autorreflexão	-0,11	0,95	0,03	0,92	-1,36 (402)	0,17
Insight	-0,01	0,95	0,01	0,92	-0,14 (402)	0,89
PSC_O	-0,02	0,96	0,01	0,89	-0,2 (395)	0,84
PSC_S	-0,11	0,96	0,03	0,87	-1,44 (395)	0,15
TDC_DI	0,06	0,88	-0,02	0,98	0,68 (379)	0,50
TDC_FA	-0,01	0,91	0,01	0,94	-0,18 (379)	0,86
TDC_RP	-0,09	0,93	0,03	0,92	-1,07 (379)	0,28

Em relação ao estado civil não foram identificadas diferenças de inteligência pessoal [F (2, 396) = 1,03,  $p = 0,36$ ], autorreflexão [F (2, 392) = 1,59,  $p = 0,20$ ], percepção de sucesso subjetivo na carreira (PSC\_S) [F (2, 385) = 1,56,  $p = 0,21$ ], autoeficácia na tomada de decisão (TDC\_DI) [F (2, 369) = 0,69,  $p = 0,50$ ] e autoeficácia na tomada de decisão (TDC\_RP) [F (2, 369) = 1,51,  $p = 0,22$ ]. Contudo, houve diferenças entre os grupos em relação às médias de

*insight* [F (2, 392) = 8,03 p < 0,05] e percepção de sucesso objetivo na carreira (PSC\_O) [F (2, 385) = 5,86 p < 0,05]. Nestas variáveis, pessoas divorciadas ou separadas e casadas possuem médias significativamente maiores do que as pessoas solteiras.

A comparação entre grupos por nível de escolaridade permitiu observar que indivíduos que tem especialização e mestrado ou doutorado possuem médias de percepção de sucesso objetivo na carreira significativamente maiores (PSC\_O) [F (3, 379) = 6,89 p < 0,005] e subjetivo (PSC\_S) [F (3, 379) = 12,03 p < 0,005] do que os que possuem superior incompleto e superior completo. Em relação ao *insight* [F (3, 384) = 4,17, p = 0,006] pessoas com especialização e mestrado ou doutorado possuem médias maiores que pessoas com ensino superior completo. Em relação à variável de autoeficácia na tomada de decisão (TDC-FA) [F (3, 364) = 4,26, p = 0,006] os participantes com mestrado ou doutorado apresentaram médias significativamente maiores do que os com superior completo. Foram retirados das análises os participantes com nível médio incompleto e nível médio completo, pois não eram representativos para amostra.

Nas comparações entre ocupações foi possível observar diferenças significativas de médias para os níveis de percepção de sucesso objetivo na carreira (PSC\_O) [F (3, 389) = 8,29 p < 0,005] entre os grupos de pessoas empregadas, autônomas e empreendedoras e o grupo de pessoas desempregadas. Ainda em relação a essa variável, observou-se que os empreendedores possuem maiores médias que pessoas empregadas. Tanto para *insight* [F (3, 396) = 4,40, p < 0,005], quanto para percepção de sucesso subjetivo na carreira (PSC\_S) [F (3, 389) = 5,32 p < 0,005], foram observadas médias maiores no grupo de autônomos e empreendedores do que no de pessoas desempregadas. Os participantes aposentados foram eliminados destas análises por não serem representativos para amostra.

Foram realizados testes de correlações não paramétricas (Rho de Spearman) da faixa salarial dos participantes com as variáveis investigadas. Os resultados indicaram correlação com as duas formas de perceber sucesso, PSC\_O ( $\rho = 0,51$ ; p < 0,001) e PSC\_S ( $\rho = 0,37$ ; p < 0,001). Foi possível perceber, ainda, que as pessoas com maiores salários possuem médias superiores às pessoas com salários mais baixos, nas duas dimensões desta variável (PSC\_O e PSC\_S).

Por fim, investigou-se as diferenças entre os profissionais que haviam recorrido a processos de desenvolvimento, como terapia, coaching, mentoring e aconselhamento utilizando-se o teste *t* de *Student*. Foi possível observar que as pessoas que fizeram terapia tiveram médias mais altas em autorreflexão ( $t(402) = -2,925$ , p < 0,004). Ainda, tiveram médias

mais altas em autoeficácia na tomada de decisão (TDC-FA) os participantes que fizeram terapia ( $t(379) = 2,214, p = 0,027$ ) ou aconselhamento ( $t(379) = -2,316, p = 0,021$ ).

Para os participantes que informaram estar ou ter estado em um processo de coaching, pode-se observar diferença nas médias de autorreflexão ( $t(402) = -15,847, p = 0,065$ ). Os indivíduos que indicaram ter feito mentoria apresentaram diferenças de médias em *insight* ( $t(402) = -2,90, p < 0,005$ ), percepção de sucesso objetivo (PSC\_O) ( $t(395) = -3,13, p < 0,005$ ) e subjetivo na carreira (PSC\_S) ( $t(395) = -2,63, p = 0,009$ ), autoeficácia na tomada de decisão de carreira (TDC\_DI) ( $t(379) = -2,09, p = 0,037$ ); (TDC\_FA) ( $t(395) = -2,80, p < 0,005$ ), (TDC\_RP) ( $t(395) = -2,15, p = 0,033$ ) com exceção da Inteligência Pessoal e Autorreflexão onde não foram encontradas diferenças significativas.

Considerando que os participantes poderiam ter feito mais de um processo de desenvolvimento, foi feito cruzamento entre diferentes processos, o que permitiu observar aumento nas médias, exceto em Inteligência Pessoal, para pessoas que combinaram dois processos de desenvolvimento (*coaching* e mentoria), conforme Tabela 6.

**Tabela 6**

*Médias das variáveis para Coaching e Mentoria*

	Nenhum processo de desenvolvimento		Um processo de desenvolvimento		Coaching e Mentoring		<i>teste t</i>		
	<i>Media</i>	<i>DP</i>	<i>Media</i>	<i>DP</i>	<i>Media</i>	<i>DP</i>	<i>t (df)</i>	<i>p</i>	
Inteligência Pessoal	8,17	1,88	8,61	1,61	7,8	1,47	1,71 (406)	0,09	
Autorreflexão	51,01	7,03	52,14	6,32	54,78	5,62	-1,36 (402)	0,17	
Insight	26,71	6,65	27,01	5,57	30,64	4,32	-0,14 (402)	0,89	
PSC_O	15,37	4,56	14,16	4,4	18,71	5,15	-0,2 (395)	0,84	
PSC_S	20,06	3,35	20,55	3,56	22,21	3,62	-1,44 (395)	0,15	
TDC_DI	91,95	16,93	93,15	15,72	102,69	19,14	0,68 (379)	0,5	
TDC_FA	68,92	12,25	70,55	10,37	75,46	12,7	-0,18 (379)	0,86	
TDC_RP	29,18	7,49	28,83	7,4	34,08	7,12	-1,07 (379)	0,28	

## Discussão

Os resultados deste estudo descreveram a amostra investigada, além de proporcionar o teste de seis hipóteses relacionadas às variáveis de interesse. Os resultados serão apresentados a seguir, organizados da mesma forma que as hipóteses testadas.

No que diz respeito às correlações entre processos de Autorreflexão e Insight, Percepção de Sucesso na Carreira e Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira, os

resultados indicaram correlação significativa e positiva (fraca) entre as dimensões das variáveis, confirmando H1 e H2. A relação positiva entre Autorreflexão e *Insight* e Percepção de Sucesso na Carreira reforça o modelo e a medida de autorregulação proposto por Grant, Franklin e Langford (2002), que observaram as duas facetas da autoconsciência, automonitoramento ou autorreflexão (que ocorre quando o indivíduo reflete sobre si) e autoavaliação (quando o indivíduo tem insights sobre si) dos indivíduos dentro do ciclo autorregulatório de aprendizagem. Observaram ainda, neste ciclo, o sucesso, como desfecho positivo do mesmo. Logo, entende-se que o processo de autorreflexão e insight possui correlação positiva com Percepção de Sucesso na Carreira, confirmando H1 (DaSilveira et al., 2012).

Os processos de desenvolvimento e decisão de carreira podem ser definidos como construções do indivíduo a partir do significado que o mesmo atribui a suas narrativas sobre o passado, o presente e o futuro. Neste processo a reflexão acerca dos desejos, interesses, prioridades e descrição do “eu” são bens-chaves que moldam a crença e capacidade de escolhas de um indivíduo (Duarte et al., 2010; Parker, 2007). Esta perspectiva reforça e corrobora com a relação positiva entre Autorreflexão e Insight e Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira nesta amostra (H2).

No tocante às hipóteses H3, H4 e H5 buscou-se identificar a correlação entre a variável Inteligência Pessoal e os processos de o Autorreflexão e Insight, a Autoeficácia na Tomada de Decisão em Carreira e a Percepção de Sucesso na Carreira. Os resultados indicaram que, na amostra testada, a Inteligência Pessoal não teve associação significativa com as demais variáveis, assim refutando as hipóteses 3, 4 e 5 deste estudo. A proposição de relacionar Inteligência Pessoal com Autorreflexão e *Insight* (H3) baseou-se no estudo de validação correlação do instrumento original completo de IP, o TOPI (*Test of Personal Intelligence*). Nele, os autores (Mayer et al., 2012) identificaram correlação positiva (fraca;  $r = 0,32$  e  $r = 0,27$ ,  $p < .01$ ) entre o TOPI e a variável *Psychological Mindedness*, que pode ser definida como pensamento reflexivo e introspectivo, tendo como sinônimos: “reflexão”, “introspecção”, “auto-observação”, ou “auto-consciência”, e, mais comumente, “*insight*” (Appelbaum, 1973; Coimbra & Vasco, 2017). Assim esperava-se observar relação entre estes construtos, já que Inteligência Pessoal também envolve a capacidade do indivíduo em raciocinar e refletir sobre informações relativas à personalidade (Mayer et al., 2018).

Da mesma forma era esperada a relação de Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira com Inteligência Pessoal (H4), já que um dos aspectos avaliados no TOPI-MINI é o

de Guiar Escolhas e tomar decisões usando informações relevantes da personalidade e prever ações dos outros (Mayer, 2008; Mayer et al., 2017). Um dos motivos para a ausência de correlação pode estar relacionado ao fato de que o instrumento validado e adaptado para o Brasil ter carregado em apenas uma dimensão, solução já prevista pelo autor em estudos anteriores e permitiria, assim, avaliar a inteligência pessoal de uma forma geral, sem necessariamente verificar todas as suas dimensões, como tomar decisões usando informações relevantes da personalidade (Mayer et al., 2017).

No que diz respeito à hipótese 5 (H5), entendia-se que níveis maiores de Inteligência Pessoal também representariam maior Percepção de Sucesso na Carreira. Esta hipótese surgiu pelas evidências de correlação entre a versão reduzida e a versão completa do teste. A versão reduzida apresentou, em estudos anteriores, confiabilidade (de moderada a elevada) entre  $r = 0,66$  e  $r = 0,86$  (Mayer et al., 2017). Assim, considerando a dimensão de Sistematizar Objetivos, Planos, e História de Vida para resultados satisfatórios no construto de Inteligência Pessoal, esperava-se relação com Percepção de Sucesso na carreira. Ng et al. (2005) validam esta ideia, ao entender que a organização de planos e escolhas adequados impacta na produtividade e engajamentos dos funcionários, mas principalmente porque contribui para o bem-estar do mesmo na sua trajetória de vida.

Sobre a hipótese 6 deste estudo, o objetivo era avaliar a relação entre Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira e Percepção de Sucesso na Carreira. A partir dos resultados, foram identificadas correlações significativas e positivas, porém fracas, com as distintas dimensões das variáveis, confirmando a H6 do estudo. A Percepção de Sucesso na Carreira está relacionada ao somatório de resultados psicológicos e profissionais positivos na trajetória de trabalho de um indivíduo. Estes resultados podem ser provenientes da capacidade do indivíduo em ampliar e identificar interesses, fazer escolhas de carreira e, conseqüentemente, ter um bom desempenho ao longo da sua experiência de trabalho (Costa, 2014; Judge et al. 1995; Lent, Brown, & Hackett, 1994).

Ao comparar as variáveis deste estudo com os dados demográficos foi possível identificar algumas particularidades. Os indivíduos com Pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu* apresentaram médias superiores em percepção de sucesso na carreira subjetiva (PSC\_S) e objetiva (PSC\_O) e *insights* em relação aos estudantes com ensino superior completo. Ainda, pessoas com mestrado e doutorado possuíram médias superiores que os indivíduos com ensino superior completo na variável de autoeficácia na tomada de decisão (TDC-FA). Os resultados chamam a atenção, pois, de maneira geral as médias dos estudantes com ensino superior

completo são mais baixas quando comparadas com outros níveis de escolaridade. No que diz respeito à percepção de sucesso na carreira, tanto subjetivo quanto objetivo, é natural que, na medida em que os indivíduos vão evoluindo em sua vida acadêmica, também possuam uma sensação de reconhecimento e satisfação na carreira.

Ao observar a variável de autoeficácia na tomada de decisão em carreira, principalmente na dimensão de escolhas da formação acadêmica e profissional (TDC-FA), a diferença das médias foi ainda mais significativa, apontando que pessoas com mestrado e doutorado possuem maior autoeficácia na tomada de decisão em carreira em relação aos com nível superior completo. Mesmo quando comparados com indivíduos com ensino superior incompleto, estes (superior completo) possuíam médias menores. Corroborando com esta informação Teixeira e Gomes (2005) apresentam que muitos estudantes chegam ao final do curso de graduação sem saber muito bem o que fazer. Somado a isto, sugere-se que os universitários chegam ao final do curso despreparados para a transição, indicando uma necessidade de desenvolver programas dentro das universidades para dar conta desta demanda (Teixeira & Gomes, 2004). A prática do aconselhamento e coaching de carreira tem reforçado essa informação ao observar que as pessoas saem da faculdade com mais dúvidas do que quando entraram e, normalmente, buscam processos de aconselhamento de carreira após estarem formadas.

No tocante aos processos de desenvolvimento podemos observar que os processos de desenvolvimento trazem contribuições diferentes para os trabalhadores: (a) pessoas que fizeram terapia apresentaram médias maiores na autorreflexão e na autoeficácia na tomada de decisão em carreira na dimensão de escolhas da formação acadêmica e profissional (TDC-FA); (b) pessoas que fizeram coaching tiveram médias maiores na autorreflexão, (c) indivíduos de fizeram aconselhamento apresentaram médias maiores em autoeficácia na tomada de decisão em carreira, na dimensão de escolhas da formação acadêmica e profissional (TDC-FA) e, finalmente, (d) pessoas que fizeram mentoring apresentaram médias maiores em *insights*, percepção de sucesso objetivo (PSC\_O) e subjetivo (PSC\_S) na carreira, e melhora todas as dimensões de tomada de decisão. Vale ressaltar que 65% das pessoas que relataram ter feito *mentoring* também relataram ter feito *coaching*, o que complementa e justifica o aumento nas médias das variáveis.

É importante considerar que, muitas vezes, o processo de *coaching*, acompanhado de mentoria, se aproxima do que se define como aconselhamento de carreira. *Coaching* é uma metodologia interdisciplinar, não pertencente a uma área específica do conhecimento, grupo

de pessoa, formação acadêmica ou associação profissional (Grant, 2008), que permite o aprendizado e desenvolvimento dos indivíduos no sentido de atingir objetivos e aumentar o desempenho pessoal e profissional de forma autônoma (Moore, Tschannen-Moran, & Jackson, 2015). Segundo Ricci (2016) a mentoria pode ser definida como compartilhamento de conhecimentos, experiências e ideias de um especialista com um aprendiz. Já o aconselhamento é definido como relação profissional que facilita o atingimento de objetivos de saúde física e mental, de bem-estar, de aprendizagem e carreira (Nota & Soresi, 2018). Assim, pela incipiência da aplicação da mentoria e do *coaching* em processos de desenvolvimento é possível observar confusões, conceituais e na prática por parte de profissionais e clientes (Minello, Ferreira, Yonamine, & Scherer, 2011).

### **Considerações finais**

Este estudo teve o objetivo de identificar a relação entre as características Sociodemográficas, os processos de Autorreflexão e *Insight*, Inteligência Pessoal, Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira e Percepção de Sucesso na Carreira em uma amostra de trabalhadores brasileiros. Mais especificamente, buscou-se compreender a relação e relevância de variáveis individuais e processos internos, como inteligência pessoal, autorreflexão e *insight* na promoção de maior autoeficácia na tomada de decisão em carreira e percepção de sucesso na carreira.

Apesar dos resultados apresentados serem de extrema relevância para a prática profissional do aconselhamento para a construção de carreira, o estudo apresenta limitações. A primeira delas diz respeito à amostra investigada, pois a mesma não representa a realidade geral dos trabalhadores brasileiros, visto que os participantes, em sua maioria, possuíam ensino superior completo (25,2%) e especialização (59,1%). Segundo o censo do Brasil de 2010, apenas 7,9% da população possui curso superior completo (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2010). Além disso, 52% da amostra válida possuía rendimentos superiores a R\$ 4.001,00, não sendo assim possível generalizar os resultados obtidos, os quais devem ser analisados com cautela. A fim de ampliar e aprofundar as reflexões sobre as variáveis observadas neste estudo, novas investigações poderiam utilizar outros métodos de amostragem, a fim de que possíveis vieses, como desejabilidade social pela proximidade do pesquisador, não impactem os resultados obtidos.

Sugere-se ainda que futuros estudos explorem, de forma mais aprofundada, o construto Inteligência Pessoal e seus impactos na construção de carreira em trabalhadores brasileiros.

Considerando a importância e incipiência desta teoria, principalmente no Brasil, sugere-se a condução de uma pesquisa exploratória e, posteriormente, a validação da versão completa do teste. Por fim, sugere-se que futuros estudos investiguem o papel dos processos de aconselhamento de carreira, *mentoring* e *coaching*, entre outros, na promoção de autoeficácia na tomada de decisão de carreira e do sucesso na carreira

Acredita-se que os resultados obtidos neste estudo possam contribuir para a compreensão da relevância da autoconsciência privada (autorreflexão e *insights*) e da inteligência pessoal na construção dos autoconceitos dos indivíduos. Da mesma forma, defende-se a necessidade de considerar a autoeficácia na tomada de decisão em carreira e suas dimensões como fatores que levam à maior percepção de sucesso na carreira para os trabalhadores. Por fim, espera-se que os resultados deste estudo possam auxiliar profissionais da área na elaboração de intervenções capazes de expandir a consciência de seus clientes e propiciar tomadas decisões satisfatórias nas mais diferentes transições de carreira.

## Referências

- Adamson, S. J., Doherty, N., & Viney, C. (1998). The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9(4), 251–259.
- Appelbaum, S. A. (1973). Psychological-mindedness: Word, concept and essence. *International Journal of Psycho-Analysis*, 54, 35-46.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism In Human Agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Baruch, Y. (2006). Career Development in Organization and Beyond: Balancing Traditional and Contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125-138. doi: 10.1016/j.hrmmr.2006.03.002
- Betz, N. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counselling: a personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 340-353.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57. doi: 10.1177/106907279600400103
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Costa, L. V. (2010). *A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo (Tese de Doutorado)*. Faculdade de economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Costa, L. V. (2014). Sucesso na Carreira. In Siqueira, M. M. M (Org.). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (Cap. 21, pp. 280-297). Porto Alegre: Artmed.
- Costa, L. V., & Dutra, J. (2011). Avaliação da Carreira no Mundo Contemporâneo: Proposta de um Modelo de Três Dimensões. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 1(1), 1-22. doi: 10.20503/1.6493
- Coimbra, D. A., & Vasco, A. B. (2017). Mindfulness e Psychological Mindedness enquanto posturas terapêuticas: Relação com o processo de mudança em psicoterapia. *Análise Psicológica*, 2, 145-155. doi: 10.14417/ap.1104
- Dai, L. T., & Song, F. H. (2016) Subjective Career Success: A Literature Review and Prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 238-242. doi:10.4236/jhrss.2016.43026
- Dantas, M. A., & Azzi, R. G. (2015). Adaptação da Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 149-160. doi: 10.1037/t63607-000

- DaSilveira, A. C., DeCastro, T. G., & Gomes, W. B. (2012). Escala de Autorreflexão e Insight: Nova Medida de Autoconsciência Adaptada e Validada para Adultos Brasileiros. *Psico*, *43*(2), 155-162.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, *73*(2), 254-267. doi: 10.1016/j.jvb.2008.05.005
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., & van Vianen, A. E. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de psicologia*, *44*(2), 392-406.
- Faria, L., & Loureiro, N. (2012). Teoria do Caos e Aconselhamento de Carreira: Implicações para a prática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *13*(2), 235-244.
- Grant, A.M., Franklin, J. & Langford, P. (2002). The Self-Reflection and Insight Scale: A New measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality*, *30*, 821-836.
- Grant, A. M. (2008). Past, present and future: The evolution of professional coaching and coaching psychology. In Palmer, S., & Whybrow, A. (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners* (pp. 23-29). London: Routledge.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2010). Censo Demográfico 2010 - Disponível em <https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo.html>. Acesso em 01 de dezembro de 2018.
- Judge, T. A., Cable, D. M. Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, *48*(3), 485-519,
- Lent, R. W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying Social Cognitive Theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, *45*(1), 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Mayer, J. D. (2008). Personal Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, *27*(3), 209-232. doi: 10.2190/IC.27.3.b.
- Mayer, J. D. (2014). *Personal Intelligence: the power of personality and how it shapes our lives*. New York. Farrar, Straus and Giroux.
- Mayer, J. D. (2015). The personality systems framework: Current theory and development. *Journal of Research in Personality*, *56*, 4–14. doi: 10.1016/j.jrp.2015.01.001
- Mayer, J. D., Lortie, B., Panter, A. T., & Caruso, D. R. (2018). Employees High in Personal Intelligence Differ From Their Colleagues in Workplace Perceptions and Behavior. *Journal of Personality Assessment*, *100*(5), 539–550. doi: 10.1080/00223891.2018.1455690
- Mayer, J. D., Panter, A. T., & Caruso, D. R. (2012). Does Personal Intelligence Exist? Evidence From a New Ability-Based Measure. *Journal of Personality Assessment*, *94*(2), 124-140.

- Mayer, J. D., Panter, A. T., & Caruso, D. R. (2017). *Test of Personal Intelligence MINI-12 (TOPI MINI-12) (4th ed): Brief Manual*. Unpublished manuscript. University of New Hampshire.
- Mayer, J. D., & Skimmyhorn, W. (2016). Personality attributes that predict cadet performance at West Point. *Journal of Research in Personality*, 66, 14-26. doi: 10.1016/j.jrp.2016.10.012
- Minello, I. F., Ferreira, M. A., Yonamine, R. & Scherer, I. B. (2011). A prática do mentoring com jovens engenheiros: um estudo exploratório. *Revista de Administração da UFSM* 4(2), 233-250.
- Moore, M., Tschannen-Moran, B. & Jackson, E. (2015). Introduction: Defining the role of a Coach. In Moore, M., Tschannen-Moran, B. & Jackson, E. (Eds.). *Coaching Psychology Manual* (pp. 01-10). Philadelphia: Wolters Kluwer.
- Ng, W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x.
- Nota, L. & Soresi, S. (2018). Counseling and coaching in times of crisis and transition: An Introduction. In L. Nota & S. Soresi (Eds.), *Counseling and coaching in times of crisis and transition: From research to practice* (pp. 01-12). Oxon: Routledge.
- Parker, D. (2007). *The self in moral space. Life narrative and the good*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2005). *Personality: Theory and Research* (9th ed.) Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Picard, F. (2012). Reducing Academic and Career Indecision: The Effectiveness of a First-year College Program. *The Online Journal of Counselling and Education*, 1(3), 71-83.
- Ribeiro, M. A. (2015). Contemporary patterns of career construction of a group of urban workers in São Paulo (Brazil). *Journal of Vocational Behavior*, 88, 19-27. doi: 10.1016/j.jvb.2015.02.008
- Ricci, R. (2016). *Mentoria estratégica: conceitos e práticas*. São Paulo: NewBooks.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A developmental Theory of Vocational Behavior. In: Brown, S. D. & Brooks, L. *Career Choice and Development* (4th Ed. p.149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In: Brown, S. D. Brown & Lent, R. W. *Career development and counseling: putting theory and research to work* (p. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Schunk, D. H. (1991). *Learning Theories: An Educational Perspective*. Nova Iorque: Macmillan.

- Super, D. E. (1963). Self-concepts in career development. In: Super, D. E., Starishevsky, R. Matlin, N., & Jordaan, J. P. (Eds.), *Career development: Selfconcept theory* (pp. 1-16). New York: College Entrance Examination Board.
- Sternberg, R. (2000). *The Concept of Intelligence. Handbook of Intelligence*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Teixeira, M. A. P. (2002). *A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adulez jovem* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- 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.
- Teixeira, M. A. P. & Gomes, W. B. (2005). Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 47-62.
- Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Super, D. E., Jordaan, J. P., & Myers, R. A. (1984). *Career development inventory: Vol. 2: Technical manual*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.

### 3 Considerações Finais

A construção de carreira é um processo complexo e incerto, exigindo dos profissionais capacidade de constantemente se adaptar aos novos tempos. Mais do que olhar para fora para desenvolver carreira, os profissionais precisam olhar para dentro para que consigam tomar decisões de carreiras satisfatórias. Ou seja, a relação ideal entre o que o indivíduo é e o que a sociedade espera, pode resultar em histórias de vida e carreira relevantes. Em processos de aconselhamento para o desenvolvimento de carreira, o indivíduo é encorajado a construir uma narrativa sobre sua história e articulá-la com seus interesses vocacionais, como uma forma de ligação psicossocial entre o self e a sociedade (Savickas, 2002).

O primeiro estudo desta dissertação teve o intuito de iniciar as pesquisas com construto Inteligência Pessoal e validar um instrumento que possa avaliar este tipo de habilidade em trabalhadores brasileiros. Esta inteligência é definida como a capacidade dos indivíduos em pensar precisamente sobre a personalidade e informações relevantes da personalidade para, a partir de então tomar decisões de vida (Mayer et al., 2018). Como resultados do primeiro estudo obteve-se evidências de validade do teste de inteligência pessoal em sua versão reduzida (TOPI-MINI-12). Apesar dos resultados promissores, sugere-se que a versão estendida do teste seja validada no Brasil para uma maior compreensão das dimensões deste tipo de inteligência e maior entendimento da mesma na vida e carreira das pessoas.

A proposta do segundo estudo desta dissertação foi avaliar a associação entre importantes variáveis na construção de carreira dos indivíduos. Mais especificamente, buscou-se identificar as relações entre variáveis individuais e processos internos (Autorreflexão, *Insight* e Inteligência Pessoal) e a Autoeficácia na Tomada de Decisão em Carreira e a Percepção de Sucesso na Carreira. O estudo apresentou correlação positiva entre todas as variáveis, exceto a Inteligência Pessoal. Tal resultado evidencia a importância de aprofundar o entendimento sobre a Inteligência Pessoal e a possibilidade de verificar predição das variáveis.

Ainda neste segundo estudo foi possível verificar o comportamento das variáveis em relação a diferentes aspectos demográficos, como sexo, nível de escolaridade, estado civil, faixa salarial e processos de desenvolvimento pessoal, como terapia, aconselhamento, *coaching* e mentoria. Chamou a atenção, neste estudo, a redução nas médias das pessoas com nível superior completo, inclusive em relação às pessoas com superior incompleto. Os dados indicam que as pessoas que estão formadas possuem maiores dificuldades na tomada de decisão em carreira, já que as médias na dimensão de escolhas da formação acadêmica e profissional (TDC\_FA) são menores. Outro resultado interessante é o impacto positivo nas

médias para pessoas que combinam processos de desenvolvimento como *coaching* e mentoria.

Estes resultados elucidam diversas questões e abrem novas possibilidades para o desenvolvimento de carreira em profissionais brasileiros. A partir do estudo podemos ratificar a importância do autoconhecimento para a construção de narrativas que permitam a construção de um autoconceito capaz de refletir o indivíduo e suas características, assim levando à expressão dos mesmos em carreiras que façam sentido aos indivíduos. Ainda reforça a importância de intervenções em desenvolvimento e transição de carreira, principalmente para estudantes de graduação. E, finalmente, apresenta instrumentos que podem apoiar profissionais da área de orientação profissional a conduzirem processos que potencializem os clientes em trajetórias de vidas mais satisfatórias e aumentem assim a percepção de sucesso em suas carreiras.

**Anexos**

**Anexo A – Questionário Sociodemográfico**

**Você se identifica como:** ( ) Mulher ( ) Homem

**Idade:** \_\_\_\_\_

**Estado civil:** ( ) solteiro ( ) casado/união estável ( ) divorciado/separado ( ) viúvo ( ) outro

**Filhos:** ( ) sim ( ) não

**Nível de escolaridade:** ( ) Ensino médio incompleto

( ) Ensino médio completo

( ) Superior incompleto

( ) Superior completo

( ) Pós-graduação lato sensu (especialização ou MBA)

( ) Pós-graduação stricto sensu (mestrado ou doutorado)

**Situação profissional:** ( ) empregado ( ) desempregado ( ) autônomo ( ) empreendedor ( ) aposentado

**Faixa salarial:** ( ) até 2000 ( ) de 2001 à 4000 ( ) de 4001 à 6000 ( ) de 6001 à 8000 ( ) de 8001 à 10000 ( ) de 10001 à 20000 ( ) mais de 20001

**Você já passou ou está passando por um dos processos abaixo? Por favor, indique quais.**

( ) Terapia ( ) Coaching ( ) Mentoria ( ) Aconselhamento ( ) outros ( ) Nenhum

**Se escolheu a opção ‘Outro’, qual processo você fez ou faz?** \_\_\_\_\_

**Atualmente, qual é seu grau de satisfação com sua carreira?**

( ) Muito satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Insatisfeito ( ) Muito Insatisfeito.

### Anexo B – Escala de Autorreflexão e Insight

Responda os itens a seguir **marcando a resposta que melhor representa a sua opinião nos círculos que seguem cada frase**, de acordo com a chave apresentada.

<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo parcialmente</b>	<b>Em dúvida</b>	<b>Concordo parcialmente</b>	<b>Concordo totalmente</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

	1. Eu não penso muito frequentemente em meus pensamentos
	2. Eu realmente não estou interessado em analisar meu comportamento
	3. É importante para mim avaliar as coisas que faço
	4. Eu sou muito interessado em examinar o que eu penso
	5. Eu raramente despendo tempo na reflexão sobre mim
	6. Eu frequentemente examino meus sentimentos
	7. É importante para mim tentar entender o que significam meus sentimentos
	8. Eu realmente não penso sobre o porquê eu me comporto da forma com que me comporto
	9. Eu definitivamente tenho uma necessidade em entender a forma como minha mente funciona
	10. Eu frequentemente reservo um tempo para refletir sobre meus pensamentos
	11. É importante para mim estar apto a entender como meus pensamentos surgem
	12. Eu frequentemente penso sobre como me sinto sobre as coisas
	13. Eu normalmente estou ciente de meus pensamentos

	14. Eu frequentemente estou confuso sobre o modo como realmente me sinto sobre as coisas
	15. Eu normalmente tenho uma ideia bem clara sobre por que tenho me comportado de uma certa maneira
	16. Frequentemente eu estou ciente de que estou tendo um sentimento, mas não sei bem o que é
	17. Meu comportamento frequentemente me desafia
	18. Pensar sobre meus pensamentos me deixa ainda mais confuso
	19. Frequentemente eu acho difícil compreender a forma com que me sinto sobre as coisas
	20. Eu normalmente sei porque me sinto da forma com que me sinto.

### Anexo C – Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Reduzida - EPSCR

Todas as questões a seguir devem ser respondidas levando em consideração a **SUA** interpretação sobre as **SUAS** realizações em relação à carreira, ou seja, à sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados até este momento em sua vida profissional. Portanto, responda levando em consideração:

- Todo o seu progresso profissional e todos os trabalhos que você desenvolveu até hoje;
- Incluindo trabalhos voluntários;
- Sem se prender a um tipo de trabalho específico que você desenvolve hoje;
- Ou a uma organização específica para a qual você trabalha hoje.

A seguir estão listadas várias frases com percepções que você pode ter em relação a sua carreira, seu trabalho e sua vida ligada ao trabalho. Para cada item, você deve escolher e escrever, entre os parênteses, um grau entre 1 a 5 conforme você discorda totalmente (1) ou concorda totalmente (5).

<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Nem discordo nem concordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo totalmente</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

1. ( ) Tenho recebido recompensas justas comparadas com as de outras pessoas que conheço (não só na minha área).

2. ( ) A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira.

3. ( ) Tenho orgulho do que faço profissionalmente.

4. ( ) Estou tranquilo sobre o meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.

5. ( ) Os trabalhos que executo compreende grande variedade de tarefas.

6. ( ) Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.

7. ( ) Tenho criado inovações importantes durante a minha carreira profissional.

8. ( ) Os trabalhos que desenvolvo atualmente em minha carreira exigem um alto nível de competência.

9. ( ) O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.

10. ( ) Minha renda supre as minhas necessidades e as de meus dependentes.

### **Anexo D – Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira**

Por favor, utilize a escala abaixo para indicar o quanto você se sente confiante a respeito de cada um dos itens. Você pode usar qualquer número de **1 (Nada confiante)** a **10 (Totalmente confiante)**. Não existem respostas certas ou erradas. Responda o que tiver mais a ver com você.

01 - Usar a internet para encontrar informação sobre atividades profissionais que me interessam.

02 - Selecionar uma área de formação em que estou potencialmente interessado(a).

03 - Efetuar um planejamento dos meus objetivos acadêmicos/profissionais para os próximos cinco anos.

04 - Determinar os passos a dar se estiver com qualquer tipo de problema na área de formação que escolhi.

05 - Avaliar com precisão minhas habilidades.

06 - Selecionar uma atividade profissional de uma lista de ocupações que estou analisando.

07 - Determinar os passos a dar para realizar com sucesso as atividades da área que escolhi.

08 - Trabalhar persistentemente na minha área/objetivo de carreira, mesmo sentir alguma frustração.

09 - Determinar qual seria o meu emprego ideal.

10 - Perceber as tendências de emprego de uma atividade profissional para os próximos dez anos.

11 - Escolher uma carreira que seja adequada ao meu estilo de vida preferido.

12 - Preparar um bom Curriculum Vitae.

13 - Mudar de atividade ou área de formação se não estiver satisfeito(a) com minha primeira escolha.

14 - Decidir o que valorizo mais em uma atividade profissional.

15 - Descobrir o salário médio inicial de pessoas que desempenham determinada atividade profissional.

16 - Tomar uma decisão de carreira e não me preocupar com o fato de ela estar certa ou errada.

17 - Mudar de atividade profissional se não estiver satisfeito(a) com a que escolhi inicialmente.

18 - Perceber o que estou disposto(a) ou não a sacrificar para alcançar meus objetivos de carreira.

19 - Falar com uma pessoa que já está empregada na área em que estou interessado(a).

20 - Escolher uma área ou carreira que seja adequada a meus interesses.

21 - Identificar empregadores, firmas, instituições relevantes p/ minhas possibilidades de carreira.

22 - Definir o estilo de vida que gostaria de adotar.

23 - Encontrar informação sobre cursos de graduação ou escolas que ofereçam cursos técnicos.

24 - Gerenciar com sucesso o processo de entrevista de emprego.

25 - Identificar áreas ou alternativas de carreira se não conseguir entrar na minha primeira opção.

**Anexo E - Escala de Inteligência Pessoal - TOPI-MINI-12**

by John D. Mayer, David R. Caruso & Abigail T. Panter

Ao ler cada questão, escolha a melhor resposta para cada situação apresentada. Não tenha pressa, responda com calma e atenção.

1 - Quando era jovem Carlos foi cortado do seu time de futebol. Naquele momento (quando foi cortado do time) Carlos sentiu uma grande humilhação e ele sempre se perguntou se tinha se esforçado o bastante. Carlos usou esta memória para ajudá-lo à:

- a. Relembrar que duvidar sobre si mesmo não ajuda em nada
- b. Se sair bem em uma entrevista de emprego
- c. Trabalhar duro para atingir seu objetivo
- d. Lidar com os desafios de comprar equipamentos esportivos

2 - Maria recorda que algumas vezes ela conseguia se sair melhor que sua irmã mais velha. Ela se lembrou disto para poder se preparar para:

- a. Defender uma grande empresa em uma ação judicial
- b. Preparar um jantar para amigos
- c. Planejar suas próximas férias
- d. Uma competição de Tênis contra um oponente mais bem colocado que ela.

3 - Um jogador profissional de futebol recordou de todas reportagens e entrevistas negativas sobre o seu rendimento no campeonato anterior. Ele usou essas lembranças para:

- a. Aprender mais sobre si mesmo
- b. Ficar bravo e motivado para um grande jogo em que seu time não era o favorito.
- c. Se preparar para a sua aposentadoria
- d. Estar relaxado e calmo para o último jogo do campeonato.

4 - Se Daniel quer ser um bom pai para seus dois filhos, qual memória pode o motivar mais?

- a. De quando criança, ir visitar e cuidar do avô.
- b. Se lembrar como seu pai tinha pouco tempo para ele e seus irmãos, usando isso para fazer melhor
- c. Pensar em um de seus sucessos no trabalho que o deixa orgulhoso
- d. Lembrar-se do misto de sentimentos quando escutou que sua esposa estava grávida

5 - Mariana queria se preparar para uma entrevista de forma a impressionar o entrevistador. Para motivá-la para a tarefa, ela se lembrou da vez em que:

- a. Não conseguiu completar uma maratona
- b. Se divertiu nadando no mar
- c. Não estudou para uma prova difícil matemática e ainda assim teve um desempenho satisfatório

d. Cuidadosamente ensaiou uma música para um show de talentos e foi aplaudida pelo público

6 - Andreia estava prestes a dar um retorno, merecido, porém muito negativo, sobre o desempenho de um de seus funcionários no trabalho, então se lembrou da vez em que:

- a. Seu namorado disse que não a amava mais
- b. Ganhou um prêmio numa rifa da igreja
- c. Um professor na faculdade lhe disse que deveria se dedicar mais, e depois de uma discussão franca, isto lhe ajudou a ser aprovada no semestre
- d. Foi contratada para este trabalho

7- Leve em consideração as frases seguintes:

- Um estudante acredita saber boa parte do conteúdo de uma prova de matemática que está para acontecer.
- Seu professor, que gosta dele, diz que o estudante não entendeu o suficiente para ir bem
- Os amigos do estudante não tem certeza se o ele sabe ou não o suficiente

O estudante deveria concluir que:

- a. Seu professor pode estar certo e ele não sabe o tanto quanto imaginava saber.
- b. Ele deve ser chato, pois seus amigos não o apoiaram
- c. Ele sabe o conteúdo, pois se conhece mais do que qualquer outro
- d. A incerteza de seus amigos significa que ninguém pode saber até que ele faça a prova.

8- Leve em consideração as seguintes frases:

- Um menino de seis anos quer ganhar um caminhão de brinquedo em seu aniversário
- Sua mãe acredita que ele gostaria de ganhar um livro
- Sua tia acredita que ele gostaria de meias

Provavelmente, o menino deve concluir que:

- a. Sua mãe talvez esteja certa, e ele pode gostar mais de um livro que ela escolheria
- b. Ele quer as meias, como sua tia diz
- c. Não tem como saber o que ele quer
- d. Ele sabe melhor o que ele quer

9- Leve em consideração as frases seguintes:

- Uma jovem mulher acredita ser uma boa cantora
- Alguns de seus amigos (que não se conhecem) acham que ela canta desafinada.

Ela deveria considerar que:

- a. Talvez ela não seja tão boa cantora quanto acha.
- b. Seus amigos estão tentando magoá-la.
- c. Ela sabe melhor do que os outros e é uma boa cantora.
- d. Seus amigos não entendem de música.

10- Leve em consideração as frases seguintes:

- Julia é uma aluna acima da média.
- Julia acredita que ela irá terminar seu projeto de inglês em três horas.

- Julia descobriu que no final do ano passado seu irmão levou seis horas nesse mesmo projeto.
- Seu irmão e os amigos concordam que é um projeto bem demorado.
- Seu irmão e amigos também são alunos acima da média.

Julia deveria considerar que:

- a. Ela deveria manter a sua estimativa de 3 horas, pois ela sabe o quão rápido faz os trabalhos.
- b. Julia deveria achar que seu irmão e amigos estão tentando assustá-la sobre o projeto.
- c. Seu projeto irá demorar perto de 6 horas ao invés das 3 horas que planejava.
- d. Julia deveria perguntar a seus pais quanto tempo eles acham que irá demorar.

11- Leve em consideração as frases seguintes

- Henrique se sente triste.
- Seus amigos dizem que ele parece alegre.

Henrique deveria presumir que:

- a. Ele está triste mas não está demonstrando.
- b. Ele está feliz.
- c. Ele não está nem triste nem feliz.
- d. Ele está triste e demonstrando isto mas seus amigos não percebem.

12- Leve em consideração as frases seguintes

- Amanda sabe que seus colegas e seu supervisor não gostam da qualidade de seu trabalho
- Amanda acredita estar fazendo um ótimo trabalho

Amanda deveria considerar que:

- a. Ela deve ganhar um aumento logo que todos perceberem que ela é tão boa quanto pensa que é.
- b. Ela provavelmente terá problemas (se já não está tendo), levando em conta a percepção dos outros sobre seu trabalho
- c. Ela provavelmente será recompensada mesmo que ninguém compreenda o quão bom é seu trabalho
- d. Os outros estão ameaçados com a alta qualidade de seu trabalho

## **Anexo F – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

### **Inteligência Pessoal: Uma Nova Habilidade para a Condução da Carreira de Trabalhadores Brasileiros**

Por favor, leia e, se achar adequado, manifeste o seu consentimento para participar desta pesquisa antes de iniciar, selecionando a opção aceite participar da pesquisa apresentada ao final deste termo.

Por favor, se tiver qualquer dúvida antes, durante ou depois de sua participação, envie um e-mail para **manoela.ziebell@gmail.com**.

#### **CONSENTIMENTO PARA PARTICIPAÇÃO NA PESQUISA**

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa desenvolvida por Manoela Ziebell de Oliveira denominada Inteligência Pessoal: Uma Nova Habilidade para a Condução da Carreira de Trabalhadores Brasileiros. O objetivo é avaliar inteligência pessoal, capacidade de autorreflexão e insights, tomada de decisão em carreira, e percepção de sucesso na carreira em profissionais brasileiros.

Você deve ler as informações abaixo e se você não entender ou tiver mais alguma dúvida pode entrar em contato pelo e-mail [manoela.ziebell@gmail.com](mailto:manoela.ziebell@gmail.com) ou [tiagovfebel@gmail.com](mailto:tiagovfebel@gmail.com)., antes de decidir se irá ou não participar.

Esta pesquisa é voluntária e você tem o direito de não responder qualquer item e também de interromper sua participação a qualquer momento por qualquer razão.

Você levará cerca de 20 minutos (tempo previsto para conclusão da pesquisa).

Você não receberá nenhuma recompensa por isso.

Nenhuma informação de identificação sobre você será incluída em publicações que possam resultar dessa pesquisa.

A coleta de informações para este projeto estará concluída em agosto de 2018 e todas as informações obtidas serão armazenadas de forma segura por um período de cinco anos após esta data ou até a conclusão do trabalho escrito.

Ao dar continuidade a esta pesquisa, você concorda que qualquer dúvida que você tinha foi adequadamente esclarecida e que você concorda em participar deste estudo.

Manoela Z. Oliveira

---

Manoela Ziebell de Oliveira

## **Anexo G – Carta de Apresentação do Projeto**

Porto Alegre, 19 de outubro de 2017.

À

Comissão Científica

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS

Ao

Comitê de Ética em Pesquisa

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS

Prezados Senhores

Vimos por meio desta apresentar, para apreciação e parecer, o projeto de pesquisa “INTELIGÊNCIA PESSOAL: UMA NOVA HABILIDADE PARA A CONDUÇÃO DA CARREIRA DE TRABALHADORES BRASILEIROS”. Este projeto está vinculado a dissertação de mestrado do aluno TIAGO VINICIUS FEBEL SERGIO do Programa de Pós Graduação em Psicologia da PUCRS sob orientação da Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. MANOELA ZIEBELL DE OLIVEIRA do Grupo de Estudos sobre Desenvolvimento de Carreira – GEDC. Dentre as linhas de pesquisa que o grupo desenvolve, este projeto está inserido na ênfase de “Carreira, cultura e organizações”, quem tem como objetivo investigar fenômenos que dizem respeito ao trabalho de adultos nas organizações brasileiras, tendo como foco de interesse os aspectos individuais, contextuais e organizacionais.

O objetivo desta pesquisa é explorar a relação entre a inteligência pessoal, os processos de Autorreflexão e Insight, as competências de Adaptabilidade de carreira, a percepção de sucesso na carreira e características sociodemográficas em trabalhadores brasileiros. Como motivação para o desenvolvimento deste projeto, cita-se a experiência do pesquisador na área e a investigação no Brasil de um construto ainda não pesquisado, Inteligência Pessoal. Com o apoio do autor deste construto, John Mayer, o pesquisador pretende validar um instrumento de avaliação de Inteligência Pessoal no Brasil.

Por fim, entende-se que este estudo possa ser relevante para aproximação teórica e prática de competências necessárias para pensar a condução de carreira no Brasil. Estes aspectos, sob luz das teorias mais recentes em Orientação Profissional, ainda tem sido pouco explorado.

O estudo será conduzido através de uma coleta de dados online com foco em trabalhadores brasileiros. Para realização deste estudo serão rigorosamente atendidos os padrões éticos em pesquisas, de acordo com a Resolução de Conselho Nacional em Saúde 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Dessa forma, a amostra será composta por trabalhadores brasileiros que consintam formalmente com a execução da pesquisa, e que apresentem o consentimento livre e esclarecido para participação no estudo.

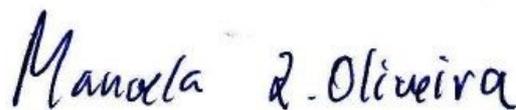
No aguardo dos respectivos pareceres, subscrevemo-nos.

Atenciosamente



---

Tiago Vinicius Febel Sergio



---

Profª. Drª. Manoela Ziebell de Oliveira

## Anexo H – Carta de Responsabilidade

Porto Alegre, 19 de outubro de 2017.

À

Comissão Científica

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS

Ao

Comitê de Ética em Pesquisa

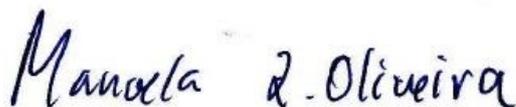
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS

Prezados Senhores

Declaro que tenho conhecimento e me responsabilizo perante regimento da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul pela realização do projeto de pesquisa intitulado “INTELIGÊNCIA PESSOAL: UMA NOVA HABILIDADE PARA A CONDUÇÃO DA CARREIRA DE TRABALHADORES BRASILEIROS” proposto pelo pesquisador TIAGO VINICIUS FEBEL SERGIO sob Profª. Dra. MANOELA ZIEBELL DE OLIVEIRA.

O referido projeto será realizado online, e só poderá ocorrer a partir da apresentação da carta de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS.

Atenciosamente,



Manoela Ziebell de Oliveira

Grupo de Estudos em Desenvolvimento de Carreira - GEDC

Programa de Pós Graduação em Psicologia

PUCRS

## Anexo I – Descrição da Equipe

Porto Alegre, 19 de outubro de 2017.

À

Comissão Científica

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS

Ao

Comitê de Ética em Pesquisa

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS

### DESCRIÇÃO DA EQUIPE:

Manoela Ziebell de Oliveira é doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Atualmente coordena o Grupo de Estudos sobre Desenvolvimento de Carreira no Programa de Pós Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, além de atuar como consultora de carreira e membro do Núcleo de Pesquisa da Produtiva Carreira e Conexões com o Mercado. A Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Manoela será Orientadora desta pesquisa.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9584107783216465>

Tiago Vinicius Febel Sergio é graduado em Administração de Empresas pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos, pós-graduado em Marketing Estratégico pela Escola Superior de Propaganda e Marketing e mestrando no Grupo de Estudos sobre Desenvolvimento de Carreira no Programa de Pós Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, além de atuar com consultor de empresas e carreira.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2941180684906422>

### Anexo J – Termo de Compromisso para Utilização de Dados

Nós, Tiago Vinicius Febel Sergio e Manoela Ziebell de Oliveira, abaixo assinado (s), pesquisadores envolvidos no projeto de título: “INTELIGÊNCIA PESSOAL: Uma Nova Habilidade para a Condução da Carreira de Trabalhadores Brasileiros”, nos comprometemos a manter a confidencialidade sobre os dados coletados, bem como a privacidade de seus conteúdos, como preconizam os Documentos Internacionais e a Resolução N° 466/12 e Resolução N° 510/16 do Conselho Nacional de Saúde.

Informamos que os dados a serem coletados dizem respeito a características pessoais de trabalhadores brasileiros, bem como os processos de autorreflexão e insight, e as competências de adaptabilidade de carreira. As coletas ocorrerão de fevereiro a julho de 2018.

Porto Alegre, 19, outubro de 2017.

Envolvidos na manipulação e coleta dos dados:

Nome completo	CPF	Assinatura
Tiago Vinicius Febel Sergio	003.698.340-38	
Manoela Ziebell de Oliveira	005.278.780-06	

## Anexo L – Parecer Cosubstanciado do CEP

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA DO RIO GRANDE  
DO SUL - PUC/RS



Continuação do Parecer: 2.723.092

Carreira de Trabalhadores Brasileiros tem por objetivo substituir um dos instrumentos constantes no projeto original, além de atualizar o cronograma e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O novo instrumento tão rigoroso quanto, mas de tempo menor de aplicação, Escala de Decisão de Carreira (Decisão em relação ao projeto profissional), passará a ser usado. Todas as mudanças necessárias foram conduzidas.

#### Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A presente emenda do projeto "INTELIGENCIA PESSOAL: Uma Nova Habilidade para a Condução da Carreira de Trabalhadores Brasileiros" tem por objetivo substituir um dos instrumentos constantes no projeto original, além de atualizar o cronograma e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O novo instrumento tão rigoroso quanto, mas de tempo menor de aplicação, Escala de Decisão de Carreira (Decisão em relação ao projeto profissional), passará a ser usado. Todas as mudanças necessárias foram conduzidas.

#### Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

A presente emenda do projeto "INTELIGENCIA PESSOAL: Uma Nova Habilidade para a Condução da Carreira de Trabalhadores Brasileiros" tem por objetivo substituir um dos instrumentos constantes no projeto original, além de atualizar o cronograma e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O novo instrumento tão rigoroso quanto, mas de tempo menor de aplicação, Escala de Decisão de Carreira (Decisão em relação ao projeto profissional), passará a ser usado. Todas as mudanças necessárias foram conduzidas.

#### Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Emenda de projeto aprovada, sem pendências.

#### Considerações Finais a critério do CEP:

O CEP-PUCRS, de acordo com suas atribuições definidas nas Resoluções nº 466 de 2012, nº 510 de 2016 e Norma Operacional nº 001 de 2013 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), manifesta-se pela aprovação da emenda.

#### Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
----------------	---------	----------	-------	----------

Endereço: Av. Ipiranga, 6681, prédio 50, sala 703  
 Bairro: Partenon CEP: 90.619-900  
 UF: RS Município: PORTO ALEGRE  
 Telefone: (51)3320-3345 Fax: (51)3320-3345 E-mail: cep@pucls.br

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DA EMENDA**

**Título da Pesquisa:** INTELIGÊNCIA PESSOAL: UMA NOVA HABILIDADE PARA A CONDUÇÃO DA CARREIRA DE TRABALHADORES BRASILEIROS

**Pesquisador:** Manoela Ziebell de Oliveira

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 82023518.0.0000.5336

**Instituição Proponente:** UNIAO BRASILEIRA DE EDUCACAO E ASSISTENCIA

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 2.723.092

**Apresentação do Projeto:**

A presente emenda do projeto "INTELIGENCIA PESSOAL: Uma Nova Habilidade para a Condução da Carreira de Trabalhadores Brasileiros" tem por objetivo substituir um dos instrumentos constantes no projeto original, além de atualizar o cronograma e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O novo instrumento tão rigoroso quanto, mas de tempo menor de aplicação, Escala de Decisão de Carreira (Decisão em relação ao projeto profissional), passará a ser usado. Todas as mudanças necessárias foram conduzidas.

**Objetivo da Pesquisa:**

A presente emenda do projeto "INTELIGENCIA PESSOAL: Uma Nova Habilidade para a Condução da Carreira de Trabalhadores Brasileiros" tem por objetivo substituir um dos instrumentos constantes no projeto original, além de atualizar o cronograma e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O novo instrumento tão rigoroso quanto, mas de tempo menor de aplicação, Escala de Decisão de Carreira (Decisão em relação ao projeto profissional), passará a ser usado. Todas as mudanças necessárias foram conduzidas.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

A presente emenda do projeto "INTELIGENCIA PESSOAL: Uma Nova Habilidade para a Condução da

**Endereço:** Av. Ipiranga, 6681, prédio 50, sala 703  
**Bairro:** Partenon **CEP:** 90.619-900  
**UF:** RS **Município:** PORTO ALEGRE  
**Telefone:** (51)3320-3345 **Fax:** (51)3320-3345 **E-mail:** cep@puccs.br

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA DO RIO GRANDE  
DO SUL - PUC/RS



Continuação do Parecer: 2.723.092

Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_113734_6_E1.pdf	16/05/2018 10:19:56		Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_113734_6_E1.pdf	16/05/2018 10:19:38		Aceito
Cronograma	NovoCronograma.docx	16/05/2018 10:14:02	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Outros	Emenda1.docx	16/05/2018 10:13:28	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	12/01/2018 18:20:52	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto.pdf	12/01/2018 18:19:44	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Outros	cartadeapresentacao.doc	12/01/2018 18:19:00	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	justificativaausenciaautorizacao.doc	12/01/2018 18:18:36	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Outros	documentounificado.pdf	12/01/2018 18:18:18	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Outros	aprovacaoCC.pdf	12/01/2018 18:18:01	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Declaração de Pesquisadores	equipe.docx	12/01/2018 18:17:39	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Orçamento	orcamento.pdf	12/01/2018 18:17:24	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Cronograma	cronograma.pdf	12/01/2018 18:17:13	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto.pdf	12/01/2018 18:15:37	Manoela Ziebell de Oliveira	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

PORTO ALEGRE, 19 de Junho de 2018

Assinado por:  
**Denise Cantarelli Machado**  
(Coordenador)

Endereço: Av. Ipiranga, 6681, prédio 50, sala 703  
Bairro: Partenon CEP: 90.619-900  
UF: RS Município: PORTO ALEGRE  
Telefone: (51)3320-3345 Fax: (51)3320-3345 E-mail: cep@puccrs.br